

**L'EMPLOI PERMANENT
AU SEIN DES LIEUX DE
MUSIQUES ACTUELLES
ENTRE 2014 ET 2023**

Présentation de la FEDELIMA

La **FEDELIMA** (Fédération des lieux de musiques actuelles) est un réseau national qui fédère, en 2026, 160 lieux et projets d'intérêt général dédiés aux musiques actuelles¹ sur l'ensemble du territoire français. La fédération accompagne ses membres dans l'anticipation des mutations culturelles, écologiques, économiques, technologiques, politiques et sociales. Elle les soutient dans leur développement dans un souci de complémentarité et de coopération. Les démarches de la FEDELIMA se veulent collectives, participatives et ouvertes au secteur professionnel, aux partenaires publics et territoriaux, aux artistes et plus largement à la société civile.

La mission d'observation, d'études et de production d'analyses de la FEDELIMA constitue une fonction transversale au service de l'ensemble des chantiers portés par la fédération. Elle se traduit à la fois par le recueil de données quantitatives et par des observations qualitatives menées de manière continue. Cette mission s'appuie sur une méthode participative et partagée, impliquant directement les structures adhérentes dans la production, la validation et l'interprétation des données. En collaboration avec des partenaires et réseaux professionnels, elle permet d'approfondir la connaissance de l'activité des lieux et de leurs territoires, en mettant en avant des problématiques spécifiques et en produisant des analyses ainsi que des rapports économiques et sociaux.

1. Voir les cinq catégories de structures membres de la FEDELIMA décrites en annexe du présent document.

Carte des structures adhérentes de la FEDELIMA au 31 décembre 2025



Légende
 ● Lieux et projets musiques actuelles
 ▲ Réseaux territoriaux d'acteurs musiques actuelles

CONTACTS

Hyacinthe Chataigné
 Coordinateur de l'observation et des études
hyacinthe.chataigne@fedelima.org / 02 40 48 08 85
LA FEDELIMA 11 rue des olivettes - 44000 NANTES

PARTENAIRES

Pour ses missions d'observation et d'études, la FEDELIMA est soutenue par le ministère de la Culture - DGCA (Direction Générale de la Création Artistique) et le CNM (Centre National de la Musique).

Soutenu par

MINISTÈRE DE LA CULTURE

Liberté
Égalité
Fraternité

Centre national de la musique

Remerciements

Cette étude a été pilotée par la **FEDELIMA** et réalisée par **Véra Bezsonoff** (coordinatrice du soutien aux adhérents et aux dynamiques de territoire) et **Hyacinthe Chataigné** (coordinateur de l'observation et des études), avec la participation précieuse de l'ensemble de l'équipe de la fédération : **Antoine Cordier** (coordinateur de la dynamique fédérale et de la vie associative), **Johan Dupuis** (coordinateur de l'information et de la valorisation), **Benjamin Fraigneau** (coordinateur des transitions écologiques et sociales), **Stéphanie Gembarski** (coordinatrice des dynamiques liées à l'égalité, aux diversités et aux pratiques artistiques et culturelles) et **Adrien Pannier** (administrateur et responsable de production).

Coordination de l'enquête : Hyacinthe Chataigné

Recodage des données : Véra Bezsonoff et Hyacinthe Chataigné

Traitements et analyses statistiques : Hyacinthe Chataigné et Véra Bezsonoff

Rédaction : Hyacinthe Chataigné et Véra Bezsonoff

Relecture et corrections : Antoine Cordier, Johan Dupuis, Benjamin Fraigneau, Stéphanie Gembarski et Adrien Pannier

Mise en page : Johan Dupuis

Nous souhaitons remercier tout particulièrement les **109 structures membres** de la FEDELIMA qui ont participé à cette enquête et nous ont accordé leur confiance en communiquant leurs données d'activité.

Sans leur contribution, ce travail de connaissance sur les salarié-es permanent-es des structures de musiques actuelles n'aurait pu être réalisé :

Le 106 (Rouen) • Le 109 (Montluçon) • Les 4Écluses (Dunkerque) • Le 6MIC (Aix-en-Provence) • Le 6PAR4 (Laval) • Les Abattoirs - West Rock (Cognac) • Ampli (Billère) • Antipode (Rennes) • ARA (Roubaix) • Art'Cade (Sainte-Croix-Volvestre) • L'Astrolabe (Orléans) • L'Autre Canal (Nançy) • Le Bastion (Besançon) • La Belle Électrique (Grenoble) • Le Big Band Café (Hérouville-

Saint-Clair) • La Bobine (Grenoble) • LoBolegason (Castres) • Bonjour Minuit (Saint-Brieuc) • Bords 2 Scènes (Vitry-le-François) • Le Brise Glace (Annecy) • Le Camji (Niort) • La Carène (Brest) • Le Cargö (Caen) • La Cartonnerie (Reims) • La Cave à Musique (Mâcon) • La Cave aux Poètes (Roubaix) • Le CEM (Le Havre) • Le Chabada (Angers) • Le Château Éphémère (Carrières-sous-Poissy) • Le Chato'do (Blois) • Le Ciel (Grenoble) • Cité Musicale - Metz/BAM Trinitaires (Metz) • La CLEF (Saint-Germain-en-Laye) • Le Club (Rodez) • La Coopérative de Mai (Clermont-Ferrand) • La Cordo (Romans-sur-Isère) • Le Crescent (Mâcon) • Le Cri'Art (Auch) • Le DOC (Aurseulles) • Les Docks (Cahors) • Echo System (Scey-sur-Saône-et-Saint-Albin) • L'Echonova (Vannes) • ElMediator (Perpignan) • L'EMB Sannois (Sannois) • L'Épicerie Moderne (Feyzin) • L'Espace Django (Strasbourg) • L'Espace Julien (Marseille) • La Fabrik à Sons (Bolbec) • Le Fil (Saint-Étienne) • File7 (Magny-le-Hongre) • Le Florida (Agen) • Le Forum (Vauréal) • La Fraternelle (Saint-Claude) • La Gare (Maubec) • Le Grand Mix (Tourcoing) • Le Gueulard Plus (Hayange) • Hiéro Limoges (Limoges) • Hydrophone (Lorient) • L'Inconnue (Talence) • Le Jardin Moderne (Rennes) • Jazz à Poitiers (Poitiers) • Le Kabardock (Le-Port) • Le Kubb (Évreux) • Landes Musiques Amplifiées (Saint-Vincent-de-Tyrosse) • La Luciole (Alençon) • La Lune des Pirates (Amiens) • Melrose (Callac) • Le Metronum (Toulouse) • Le Moloco (Audincourt) • Le Moulin (Brainans) • Music'Al Sol (Villegly) • La Nef (Angoulême) • Le Normandy (Saint-Lô) • Le Noumatrouff (Mulhouse) • La Nouvelle Vague (Saint-Malo) • Le Novomax/Les Polarité[s] (Quimper) • L'Odéon (Tremblay-en-France) • L'Ouvre-Boîte (Beauvais) • Paloma (Nîmes) • Le Pannonica (Nantes) • Les Passagers du Zinc (Avignon) • Le Périscopie (Lyon) • Petit Bain (Paris) • Le Petit Faucheux (Tours) • Plages Magnétiques (Brest) • Le Point Éphémère (Paris) • La Poudrière (Belfort) • La Puce a L'Oreille (Riom) • Le Quai M (La Roche-sur-Yon) • Le Rio Grande (Montauban) • Le Rocksane (Bergerac) • La Rodia (Besançon) • Run Ar Puñs (Châteaulin) • Le Sans Réserve (Périgueux) • Le Sax (Achères) • La School Of Rock (Blagnac) • Le Silex (Auxerre) • La Sirène (La Rochelle) • SMAC 07 (Annonay) • Le Sonambule (Gignac) • La Soufflerie (Rezé) • Stereolux/Scopitone (Nantes) • Superforma (Le Mans) • Tandem (Toulon) • La Tannerie (Bourg-en-Bresse) • Le Temps Machine (Jouëls-Tours) • Le Tetris (Le Havre) • L'Ubu/ATM (Rennes) • La Vapeur (Dijon)

Sommaire

INTRODUCTION

CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ENQUÊTE

- Définition du champ et de la population étudiée
- Protocole d'enquête et données collectées
- Recodage des données et construction d'indicateurs complémentaires
- Millésimes des informations recueillies et enrichissement des données
- Un taux de participation de 81 %

QUI SONT LES STRUCTURES OBSERVÉES ?

- 109 structures de musiques actuelles
- Des structures ancrées principalement dans des territoires urbains
- Des lieux majoritairement dédiés à un projet musiques actuelles et associatifs
- Un panel de structures globalement représentatives de la FEDELIMA
- Deux enquêtes à dix ans d'écart pour 66 structures communes : quelles sont les évolutions observées ?

À QUOI RESSEMBLE L'EMPLOI PERMANENT EN 2023 ?

- 1 465 salarié-es permanent-es
- Une lecture de l'emploi à travers 14 familles de métiers
- Des fonctions support au cœur des organigrammes
- 47 % de femmes dans l'emploi permanent, mais des familles de métiers encore fortement genrés
- 39 ans d'âge médian pour les salarié-es permanent-es
- Les salaires des salarié-es permanent-es

DIX ANS DE TRANSFORMATIONS DES ÉQUIPES

- Une féminisation en progression mais contrastée selon les familles de métiers
- Un vieillissement modéré (+2 ans) marqué par des départs autour de 40 ans
- Des salaires en hausse mais en deçà de l'inflation
- Un panel constant de 66 structures pour analyser dix ans d'évolutions

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES

ANNEXES

p.5

p.7

p.8
p.9
p.10
p.10
p.10

p.11

p.12
p.12
p.13
p.14
p.14

p.17

p.18
p.18
p.20
p.21
p.22
p.24

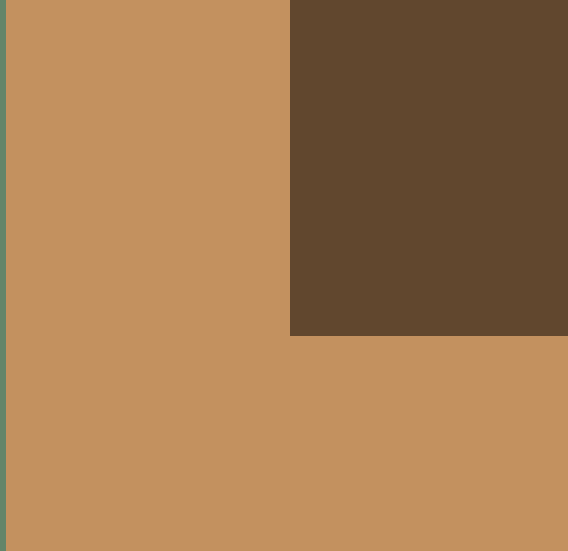
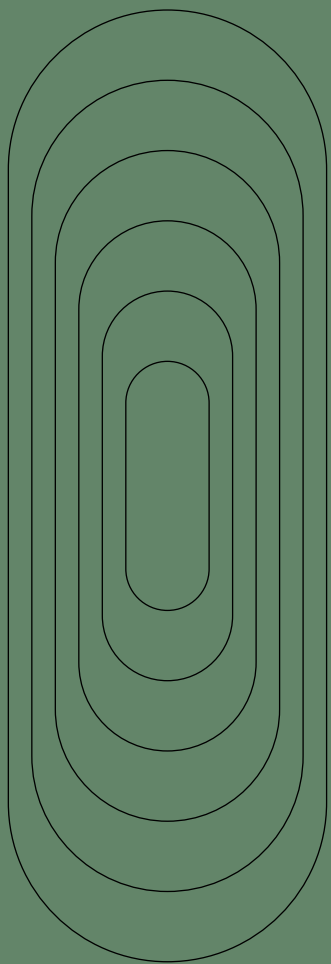
p.32

p.33
p.34
p.35
p.36

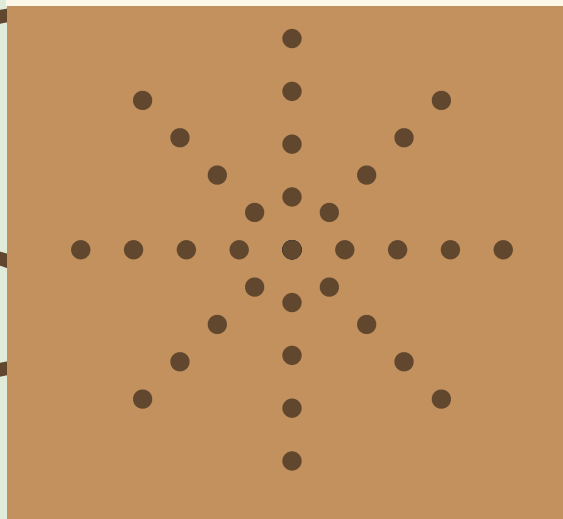
p.40

p.43

p.45



INTRODUCTION



Introduction

Dix ans après une première étude portant sur « **[l'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles](#)** », co-réalisée avec le RIF et Opale, la FEDELIMA a engagé en 2024 une nouvelle enquête sur l'emploi, destinée à actualiser et approfondir la compréhension des métiers et des réalités professionnelles vécues par les salarié-es permanent-es travaillant au sein de ses structures membres.

Cette étude s'inscrit dans une période de profondes mutations, marquée à la fois par les effets encore perceptibles de la crise sanitaire liée à la Covid-19 sur le rapport au travail, par une intensification du turnover au sein des équipes salariées et par un renouvellement générationnel en cours dans les métiers du secteur culturel. Le départ progressif de professionnel·les expérimenté·es, combiné à l'arrivée de nouvelles générations aux attentes et aux parcours différenciés, vient bouleverser les équilibres historiques des équipes. Parallèlement, les transformations des formes d'organisation du travail, la précarisation des parcours, l'attention portée à la qualité de vie et aux conditions de travail, l'égalité professionnelle ou encore la transition écologique interrogent les modèles actuels de gestion des ressources humaines dans le spectacle vivant.

Cette nouvelle enquête vise ainsi à actualiser et à prolonger les enseignements de la précédente étude qui portait sur des données individuelles datant de 2014, tout en intégrant de nouveaux enjeux. En s'appuyant sur **[quatre critères d'analyse des salarié-es permanent-es travaillant dans les structures : le genre, l'âge, la famille de métiers et la rémunération](#)**, ce travail a pour objectif de rendre compte des évolutions du champ professionnel, des inégalités structurelles qui le traversent ainsi que des processus de professionnalisation à l'œuvre. En ce sens, ce travail ambitieux d'alimenter la connaissance et la réflexion des lieux de musiques actuelles ainsi que des personnes qui y travaillent au quotidien.

Cette enquête poursuit plusieurs objectifs complémentaires :

- **[Établir une nouvelle photographie de l'emploi dans les lieux de musiques actuelles en 2023](#)** (sur la base du recueil de données individuelles portant sur l'exercice d'activité 2023 des structures membres de la FEDELIMA) ;
- **[Comparer l'évolution des données entre 2014 et 2023](#)** en actualisant les principaux indicateurs statistiques utilisés lors de la précédente enquête ;
- **[Approfondir l'analyse à travers des focus thématiques](#)** (focus sur les postes fonction de direction/coordination, sur les postes multifonctions, sur les niveaux de diplômes des salarié-es, etc.).

Elle a également pour ambition de fournir un socle de données communes à toutes celles et ceux qui travaillent au quotidien dans les structures de musiques actuelles, ainsi qu'à leurs partenaires institutionnels et professionnels. En rendant compte de la réalité de l'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles, elle doit permettre de mieux comprendre comment les équipes sont structurées, quels sont les métiers représentés, comment évoluent les conditions de travail. Ces éléments peuvent aider à nourrir les réflexions autour de l'organisation interne, des pratiques en matière de ressources humaines ou encore des besoins en formation. Les résultats de ce travail ont également vocation à être largement diffusés, à travers des temps de restitution publique et des contributions d'expertes. Il s'agit avant tout de partager ces constats, de les confronter à d'autres regards, et de contribuer collectivement à une meilleure reconnaissance des métiers et des dynamiques professionnelles des lieux de musiques actuelles.



**CADRE MÉTHODOLOGIQUE
DE L'ENQUÊTE**

Définition du champ et de la population étudiée

Cette enquête a été initiée en avril 2024 en direction de 134 structures de musiques actuelles sur les 156 structures membres de la FEDELIMA à cette date. Parmi elles, 110 appliquent la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC), soit 82 %, et 24 relèvent de la convention collective nationale éducation, culture, loisirs et animation au service des territoires (ECLAT), soit 18 %.²

Par souci de cohérence méthodologique, 22 structures membres de la fédération ont été retirées du périmètre cible de l'enquête :

- 6 réseaux territoriaux d'acteurs membres de la fédération³ ;
- 9 structures en régie directe⁴ et 2 établissements publics administratifs relevant de la convention collective de la fonction publique territoriale ;
- 5 structures relevant de la convention collective nationale du spectacle vivant privé (CCN SVP).⁵

Ce choix a permis de circonscrire l'enquête à un panel homogène de structures, similaires par leur statut juridique, leur régime conventionnel et leurs modes d'organisation du travail. L'objectif méthodologique étant de garantir la production de résultats fondés sur un échantillon cohérent et directement comparable entre les deux enquêtes. En effet, les réseaux territoriaux d'acteurs ont une organisation du travail et une typologie d'activités très éloignées des lieux de musiques actuelles. Les structures gérées en régie directe ou sous statut d'établissement public administratif ne permettent pas, quant à elles, d'accéder aisément aux données salariales, celles-ci étant intégrées au budget global de la collectivité. Enfin, intégrer d'autres conventions que la CCNEAC ou ECLAT aurait déséquilibré le panel et rendu la comparaison des données plus difficile.

2. Voir l'annexe « Les conventions collectives concernées par l'étude : CCNEAC et ECLAT » pour une présentation détaillée de leur champ d'application et de leur rôle dans la structuration des emplois et des conditions de travail au sein des structures de musiques actuelles.

3. Six réseaux territoriaux : Grabuge (Grand est), Grand Bureau (Auvergne Rhône-Alpes), NORMA (Orne - Normandie), Octopus (Occitanie), Le RAVE (Normandie), Le RIF (Île-de-France).

4. Neuf régies directes : La Cave, Les Cuizines, Le Douze, L'Empreinte, La Grange à Musique, Le Labo, La Manufacture, La Source, Le Plan. Et 2 EPA : Les Abattoirs et la Souris Verte.

5. Cinq structures appliquant la CCN-SVP : Le Coquelicot, Glazart, La Maison Bleue, La Moba, Le Phare/Bajo El Mar).

Par ailleurs, 12 structures pluridisciplinaires ou pluriactivités⁶ étaient concernées par cette enquête. Il leur a été précisé que seul-es les salarié-es affecté-es aux activités liées aux musiques actuelles devaient être inclus-es dans le champ de l'étude.

L'enquête porte sur les salarié-es permanent-es en poste au cours de l'année 2023 dans les structures membres de la FEDELIMA.

En l'absence de définition officielle, la notion de « salarié-e permanent-e » reste ambiguë, tant dans sa formulation que dans son périmètre. Ainsi, le Centre national de la musique (CNM) et Audiens définissent dans le « Baromètre de l'emploi dans le secteur de la musique et du spectacle vivant » les salarié-es permanent-es comme : « un permanent est un non-intermittent, qu'il soit en CDI ou en CDD de droit commun ». ⁷ Dans ce cas, les CDD de moins de 6 mois sont intégrés dans le périmètre des salarié-es permanent-es.

De son côté, la sous-commission d'observation de l'emploi du CNPS (Conseil national des professions du spectacle) définit également les salarié-es permanent-es comme : « salariés déclarés dans la DSN⁸ sur un contrat CDI ou CDD de droit commun ». ⁹

La CPNEF-SV (Commission paritaire nationale emploi-formation du spectacle vivant) ne retient pas de définition univoque de l'« emploi permanent », mais opère une distinction, au sein du spectacle vivant, entre deux statuts déterminés par le type de contrat de travail :

- **Les salarié-es permanent-es** : personne employée sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou, dans certains cas, sous contrat à durée déterminée (CDD) de longue durée, occupant un poste stable au sein d'une structure.
- **Les salarié-es intermittent-es** : professionnelles embauchées pour des missions ponctuelles, souvent sous contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), caractéristique des artistes et techniciens du spectacle.

6. Cette catégorie de structures membres de la FEDELIMA intègre les structures qui mènent un projet qui n'est pas exclusivement dédié aux musiques actuelles. Ainsi, elles développent un pôle, un service, une part de leur activité autour des musiques actuelles mais mènent également leurs activités autour d'autres disciplines artistiques (arts numériques, arts plastiques, danse, etc.) ou d'autres domaines d'activité (loisirs, sports, social, etc.) comme c'est le cas pour les MJC (Maison des Jeunes et de la Culture).

7. Baromètre de l'emploi dans le secteur de la musique et du spectacle vivant, Centre National de la Musique (CNM) en collaboration avec Audiens, 2024, p.3

8. Déclaration sociale nominative

9. Tableau de bord annuel : données 2022 Indicateurs sur la situation des entreprises et de l'emploi au sein du secteur du spectacle vivant et enregistré, Conseil National des Professions du Spectacle (CNPS) - Sous-commission d'observation de l'emploi, novembre 2024, p.69

Ainsi, **l'emploi permanent se réfère aux postes stables et durables, essentiels au fonctionnement quotidien des structures du spectacle vivant, tels que les postes administratifs, techniques ou de direction.**

Afin d'assurer la comparabilité des données entre les deux enquêtes, **la FEDELIMA a fait le choix méthodologique de conserver la même définition de l'emploi permanent que celle adoptée en 2014**, à savoir celle fondée sur les types de contrats et la durée d'emploi dans la structure :

« est considéré comme salarié-e permanent-e, toute personne embauchée en contrat à durée indéterminée (CDI) à plein temps ou sur un contrat à temps partiel mais représentant, en termes d'heures déclarées, plus de 6 mois d'embauche réelle dans la structure. »¹⁰

Ainsi, sont concernées dans cette étude, les personnes employées en CDI (Contrat à Durée Indéterminée), CDII (Contrat à Durée Indéterminée Intérimaires) ou CDD (Contrat à Durée Déterminée) de plus de six mois. Le volume cible de cette population a été **estimé avant le lancement de l'enquête à 1 628 salarié-es permanent-es.**

Il convient de préciser que, contrairement aux définitions retenues par Audiens ou le CNPS, **les CDD d'une durée inférieure à six mois ont été exclus du périmètre de l'étude.** En effet, certaines structures, notamment celles organisant des festivals de grande envergure, recrutent chaque année plusieurs dizaines de salarié-es en CDD de courte durée pour renforcer temporairement leur équipe. Cependant, ces postes, bien qu'importants sur le plan opérationnel, ne sont ni intégrés à l'organigramme permanent, ni considérés comme relevant de l'emploi permanent, car ils interviennent sur une fraction limitée de l'année. Ces salarié-es ne sont donc pas pris-es en compte dans la population étudiée dans le cadre de cette enquête.

Protocole d'enquête et données collectées

Pour cette nouvelle enquête, la FEDELIMA a collecté les données via deux tableurs distincts : l'un pour les structures relevant de la convention CCNEAC, l'autre pour la convention ECLAT. Ce support de recueil des informations a été retenu pour sa praticité d'utilisation, permettant aux structures de reporter rapidement par copier/coller les données issues de leurs logiciels de paie sans ressaisie manuelle.

10. L'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles, FEDELIMA, 2018, p.58

Cette méthode se substitue à celle utilisée lors de l'enquête de 2014, qui s'appuyait sur l'exploitation des DADS-U (Déclarations annuelles de données sociales) supprimées en 2017 et remplacées par la Déclaration sociale nominative (DSN). Bien que la DSN centralise désormais la quasi-totalité des données sociales des salarié-es, elle est moins accessible aux structures sous un format directement exploitable pour répondre à ce type d'enquête.

Le recueil des données a été mené entre le 3 avril et le 9 juin 2024.

Les structures ont dû renseigner **pour chaque salarié-e permanent-e** (lignes du tableur) **13 principales informations/variables¹¹** (colonnes du tableur) :

1. **Intitulé du poste** (format texte)
2. **Sexe¹²** (femme ou homme)
3. **Date de naissance** (jj/mm/aaaa)
4. **Niveau de diplôme**
5. **Date d'entrée/première embauche dans la structure** (jj/mm/aaaa)
6. **Date de début du poste occupé** (jj/mm/aaaa)
7. **Type de contrat de travail** (CDI, CDD de plus de 6 mois, CDII)
8. **Indications complémentaires** sur le contrat de travail si nécessaire (mise à disposition, contrat d'apprentissage, service civique, etc.)
9. **Statut** cadre/non-cadre
10. **Groupe conventionnel** (CCNEAC/ECLAT)
11. **Échelon/indice conventionnel** (CCNEAC/ECLAT)
12. **Temps de travail hebdomadaire** (en pourcentage)
13. **Salaire mensuel brut** (en euros)

À la réception de chaque fichier contenant les informations relatives à l'ensemble des salarié-es des structures, la FEDELIMA a procédé à un travail de vérification des données en lien direct avec les structures concernées. Ce processus a permis de corriger en amont de l'analyse les erreurs ou incohérences identifiées (écarts salariaux aberrants, fautes de saisie, informations incohérentes, etc.)

11. Voir la liste des 13 informations et variables demandées pour chaque salarié-e permanent-e en annexes de ce document.

12. Les informations relatives au genre des salarié-es sont issues des données administratives, intégrées aux logiciels de paie et de comptabilité, qui ne permettent d'identifier que le sexe déclaré à l'état civil (homme ou femme). Aucune donnée n'étant collectée directement auprès des salarié-es eux-mêmes, il n'a donc pas été possible de distinguer, dans le cadre de ce travail, d'autres identités de genre, notamment les personnes non-binaires.

Recodage des données et construction d'indicateurs complémentaires

Un travail de qualification et de recodage des données a ensuite été mené sur la base des informations recueillies. Chaque intitulé de poste a été repris afin d'être affecté manuellement à une famille de métiers principale. Lorsqu'un poste était identifié comme « multifonctionnel », une fonction secondaire lui a également été attribuée. Cette opération s'est appuyée sur la nomenclature déjà utilisée lors de l'enquête de 2014, garantissant ainsi une comparaison fiable des évolutions sur la base d'un référentiel commun de métiers.

Par ailleurs, à partir des informations recueillies, des formules de calcul ont été appliquées afin de créer plusieurs variables complémentaires essentielles à l'analyse des données (âge des salarié-es, ancienneté en année et en nombre de mois, salaire horaire brut, etc.). Par exemple, un travail de recodage des des informations a permis d'harmoniser les données de salaires pour faciliter la comparaison des rémunérations mensuelles entre salarié-es à temps plein et à temps partiel. Une formule a été appliquée pour reconstituer, à partir des temps partiels déclarés, les salaires mensuels bruts à temps plein (100 % de temps de travail sur la base de 35 h semaine). Ce travail de conversion, fondé sur le taux horaire recalculé a permis d'estimer pour chaque poste un salaire mensuel brut en équivalent temps plein.

Listes des différents calculs opérés :

Calcul du salaire brut horaire :

salaire brut mensuel ÷ (151,67 h mensuel × temps de travail)

Calcul du salaire brut horaire de la grille CCNEAC au 28 avril 2023 :

salaire brut mensuel ÷ (151,67 h mensuel × temps de travail)

Calcul du salaire brut mensuel rapporté à 100 % de temps de travail (pour les contrats à temps partiels) :

151,67 h mensuel × salaire horaire brut

Calcul du nombre d'heures annuelles travaillées (base 1820 h) :

1820 h × temps de travail (1 ou 100 % pour un temps complet)

Calcul de l'ancienneté dans le poste en nombre de mois et années :

31/12/2023 - Date de début du poste

Calcul de l'âge des salarié-es :

2023 - année de naissance

Millésimes des informations recueillies et enrichissement des données

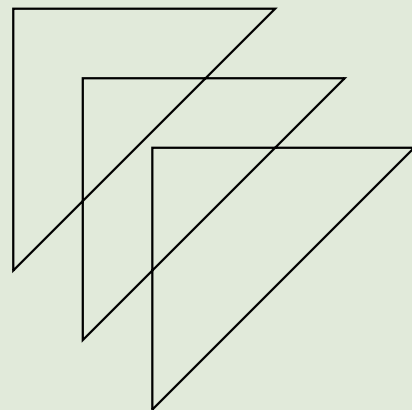
Pour garantir une image représentative des salarié-es permanent-es, chaque structure a sélectionné un mois du dernier trimestre de l'**année 2023** reflétant son fonctionnement habituel. Cette approche devait permettre d'éviter les distorsions liées à des situations exceptionnelles, comme des absences prolongées de salarié-es ou des renforts ponctuels survenant lors de pics d'activité (festivals, événements, etc.).

Il convient de préciser que **les données individuelles des salarié-es recueillies dans le cadre de cette enquête ont été associées dans un second temps aux informations propres à leur structure employeuse**. En effet, les données d'exercice 2023 (budget, activités, emploi, etc.) des structures membres de la FEDELIMA ont parallèlement été collectées entre juin et octobre 2024 via son dispositif annuel d'**Observation Participative et Partagée (OPP)**¹³. Ce croisement permet de disposer, pour l'année 2023, d'un ensemble d'informations articulant les caractéristiques des salarié-es et celles des structures qui les emploient.

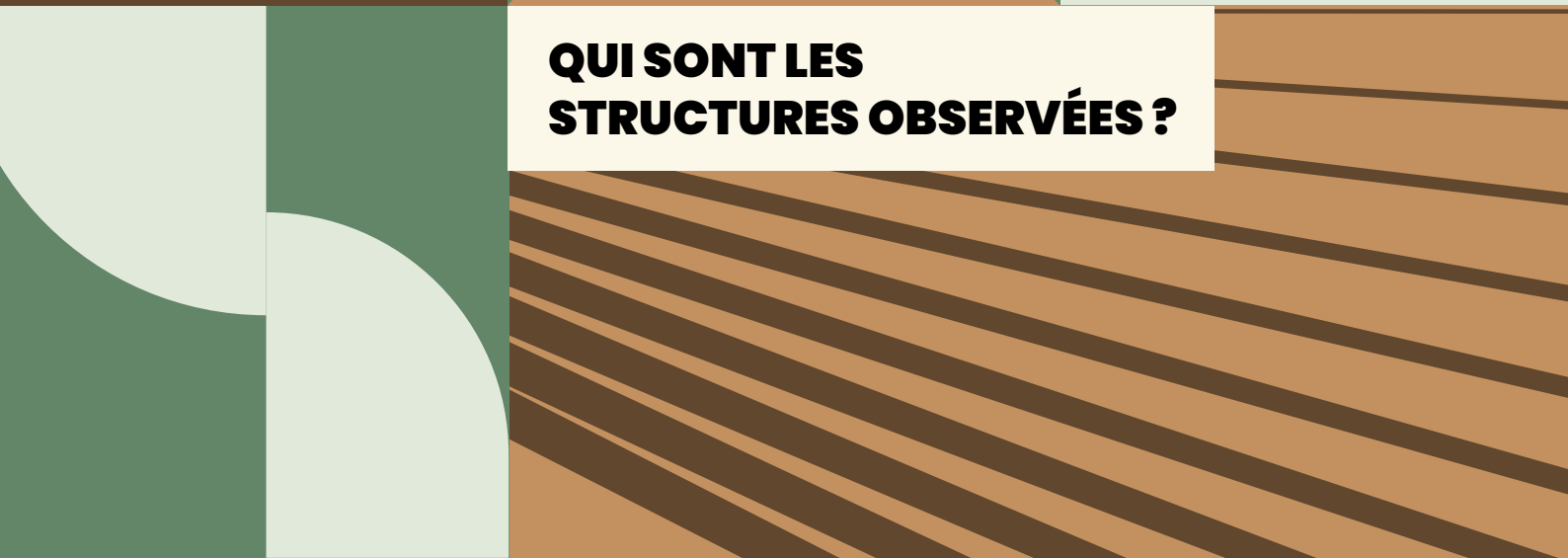
Un taux de participation de 81 %

Sur les **134 structures sollicitées, 109 ont répondu à l'enquête**, soit un taux de réponse de **81,3 %**. Ces réponses ont permis de documenter la situation de **1465 salarié-es permanent-es**, sur les **1628** identifié-es initialement. Ce périmètre **couvre 90 % de la population cible**, offrant ainsi une base statistique robuste pour l'analyse des données relatives aux salarié-es permanent-es des structures membres de la FEDELIMA. À titre de comparaison, la précédente enquête sur l'emploi permanent (2014) avait rassemblé 140 structures et permis de recueillir les informations individuelles de 1 099 salarié-es permanent-es.

.....
13. Les chiffres et indicateurs clés de la FEDELIMA - Données 2023, FEDELIMA, 2024



**QUI SONT LES
STRUCTURES OBSERVÉES ?**



109 structures de musiques actuelles

109 structures ont participé à l'enquête, représentant 81 % des 134 adhérents de la FEDELIMA initialement ciblées.¹⁴ Cet échantillon, largement représentatif de la fédération, témoigne de la diversité des territoires, des tailles et des modèles de gestion au sein du réseau. Il met également en évidence certaines caractéristiques communes qui structurent l'identité des membres de la FEDELIMA, à savoir :

- Âge moyen : **23 ans d'existence**
- Implantation territoriale : **73 % implantées en milieu urbain**
- Type : **73 % sont des lieux dédiés aux musiques actuelles**
- Jauge de l'unité scénique principale : **jauge de 596 places**
- Mode de gestion : **78 % sont des associations**
- Label d'État : **66 % sont labellisées SMAC**
- Convention collective : **85 % relèvent de la CCNEAC, 15 % de la CCN ECLAT**
- Budget médian : **940 000 €**
- Effectif médian de l'équipe : **12 postes de salarié-es permanent-es**
- Équivalent temps plein médian : **10,5 ETP salarié-es permanent-es**

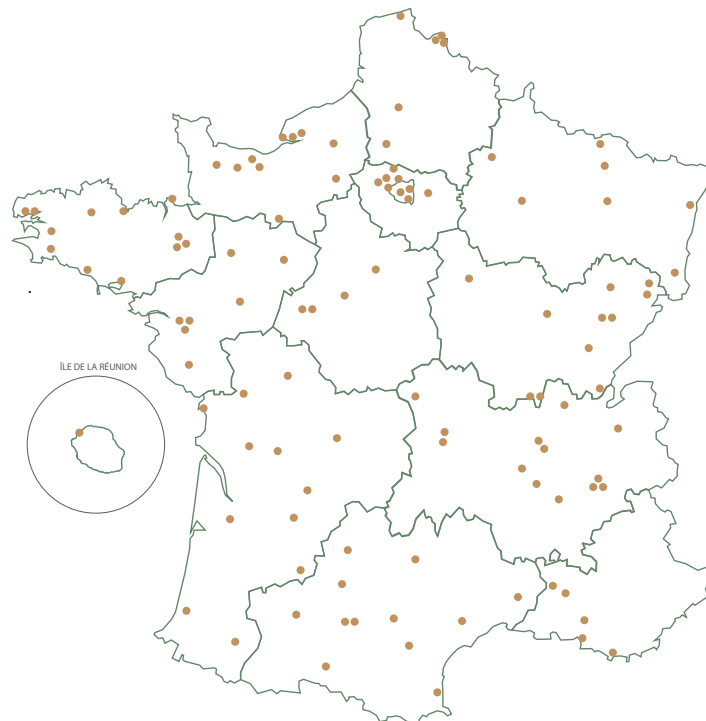
Des structures ancrées principalement dans des territoires urbains

Parmi les structures ayant participé à l'enquête, **73 % (80 structures) sont implantées en zone urbaine**, 17 % (18 structures) en zone urbaine située dans un environnement rural et 10 % (11 structures) en zone rurale.¹⁵ La population médiane des communes d'implantation est de 50 000 habitant-es, tandis que celle des agglomérations correspondantes atteint 200 000 habitant-es. L'échantillon couvre l'ensemble des régions administratives de la France métropolitaine, à l'exception de la Corse, et inclut également une structure située à La Réunion.

14. Voir la liste des 134 structures cibles et des 109 structures ayant répondu à l'enquête figure en annexes de ce document

15. Voir les définitions des zones territoriales utilisées par la FEDELIMA pour ses travaux en annexe du présent document.

Carte des structures membres de la FEDELIMA représentées dans l'étude



Des lieux majoritairement dédiés à un projet musiques actuelles et associatifs

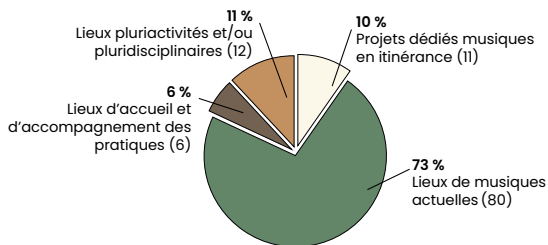
Selon la typologie utilisée par la FEDELIMA pour classer ses membres¹⁶, les structures ayant répondu à l'enquête sont **majoritairement des lieux dédiés aux musiques actuelles** (80 structures, soit 73 %). S'y ajoutent 12 structures pluridisciplinaires (11 %), 6 lieux d'accueil et d'accompagnement des pratiques (6 %), et 11 projets de musiques actuelles en itinérance (10 %).

S'agissant des modes de gestion, **85 structures sont constituées en association (78 %)**, 21 relèvent du secteur public, sous la forme d'établissements publics locaux (19 %), et 3 sont organisées en sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) (3 %).

Sur le plan social, **93 structures (85 %) appliquent la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)** et 16 structures (15 %) appliquent la Convention Collective Nationale : Enseignement, Culture, Loisirs, Animation au service des Territoires (ECLAT).

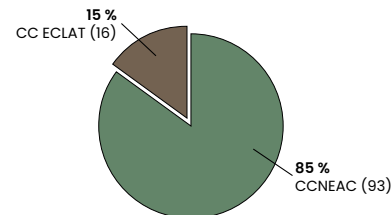
Enfin, **deux tiers des structures, soit 72, sont labellisées SMAC par l'État (66 %)**.

Répartition des structures participantes selon leur type

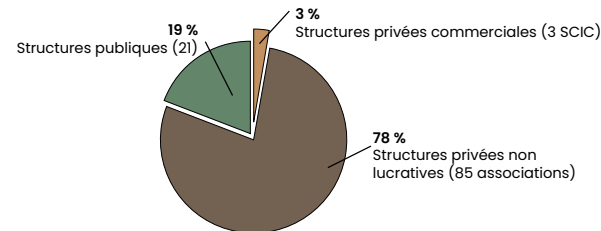


16. Voir l'annexe « Les différentes catégories de structures membres de la FEDELIMA » pour une présentation détaillée des cinq grands types de projets représentés au sein de la fédération et de leurs spécificités en matière de structuration et d'activité.

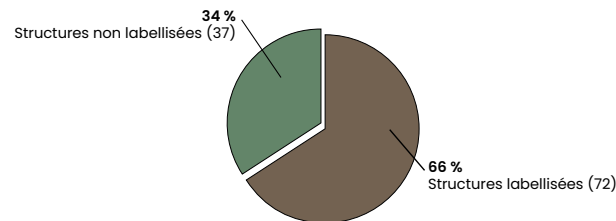
Répartition des structures selon leur convention collective



Répartition des structures participantes selon leur nature juridique



Structures labellisées ou non SMAC par l'État



Un panel de structures globalement représentatives de la FEDELIMA

Afin de vérifier que la population des structures répondantes était bien en cohérence avec la population globale des adhérents, un travail de comparaison a été effectué. Il ressort de ce travail que le panel des 109 structures ayant répondu à l'enquête reflète de manière globale la diversité des 151 lieux et projets membres de la FEDELIMA en 2023, sans déséquilibre majeur observé sur les grandes variables structurelles contrôlées (implantation territoriale, statut juridique, convention collective appliquée).

Il est toutefois à noter une légère surreprésentation de structures disposant de budgets et d'équipes permanentes plus importants que la moyenne du réseau. Cette tendance s'explique notamment par la présence renforcée de structures labellisées SMAC (66 % au sein du panel de l'enquête contre 53 % à la FEDELIMA), souvent plus structurées en termes de moyens humains (avec un effectif médian de 12 salariés permanents contre 10 à la FEDELIMA) et de budget (budget médian de 940 000 € au sein du panel de l'enquête contre 870 000 € de budget à la FEDELIMA).

Cette surreprésentation de structures labellisées s'explique par l'exclusion des structures en régie directe et des structures appliquant la CCN-SVP qui, pour la majorité, ne sont pas des structures labellisées et qui ont des budgets et des équipes majoritairement en deçà des moyennes des structures membres de la FEDELIMA.

Deux enquêtes à dix ans d'écart pour 66 structures communes : quelles sont les évolutions observées ?

Un second volet d'analyse comparative a été mené afin d'évaluer l'évolution des structures à périmètre constant. Il s'est appuyé sur les 66 structures ayant participé aux deux enquêtes sur l'emploi permanent, en 2014 et en 2023, afin d'identifier les transformations spécifiques survenues au cours de la décennie. L'objectif était de mesurer, au-delà des seuls effets de périmètre, les dynamiques d'évolution en matière de taille, de financement, d'activité et d'emploi permanent.

Profil comparé des structures participantes à l'enquête et des structures membres de la FEDELIMA

Indicateurs	Structures participantes à l'enquête Emploi 2023	Structures membres de la FEDELIMA (hors réseaux territoriaux)
Nombre de structures :	109	151
Age moyen :	23 ans	23 ans
En milieu urbain pour :	73%	71%
Lieux dédiés musiques actuelles pour :	73%	69%
Jauge de l'unité scénique principale :	596 places	560 places
Mode de gestion de type Association pour :	78%	75%
Labellisée SMAC par l'Etat pour :	66%	53%
CCNEAC pour :	85%	75%
CC ECLAT pour :	15%	17%
Budget médian :	940 195 €	869 777 €
Nombre médian de permanentes MA :	12	10
Nombre médian d'ETP permanentes MA :	10,5 ETP	9,5 ETP

En dix ans, l'une des évolutions les plus marquantes concerne la progression de la part des structures labellisées SMAC, passée de 68 % en 2014 à 80 % en 2023. En effet, 8 des 66 structures de ce panel ont obtenu la labellisation depuis 2014. Il est à noter que la loi LCAP¹⁷ (Liberté de Création, Architecture et Patrimoine) de 2016 a fait fortement progresser le nombre de structures labellisées par l'État (69 SMAC en 2014 et 92 SMAC en 2023).

Entre 2014 et 2023, les évolutions financières des structures sont notables. Bien que les budgets médians aient globalement augmenté sur la période, la croissance des produits (+17 %) demeure inférieure à celle des charges (+19 %).

Les subventions de fonctionnement n'ont pas suivi le rythme général de progression : leur montant a augmenté de 8 %, tandis que leur part relative dans le budget a reculé d'un point (-2 %). À l'inverse, les recettes propres affichent une hausse significative de 38 % et leur part dans le budget augmente de 4 points (+16 %). Cette dynamique témoigne d'un renforcement de l'autonomie financière des structures.

17 - Loi LCAP : <https://www.culture.gouv.fr/thematiques/monuments-sites/actualites/Loi-relative-a-la-liberte-de-la-creation-a-l-architecture-et-au-patrimoine>

L'analyse détaillée de la progression des produits médians entre 2014 et 2023 (+152 310 €) montre que 40 333 € proviennent des subventions de fonctionnement (27 %) et 81 466 € des recettes propres (53 %). La part restante, soit 30 511 € (20 %), calculée par différence avec le total des produits, correspond à des subventions liées aux projets, ainsi qu'à des apports issus du mécénat ou du sponsoring. Cette répartition illustre une transformation du modèle économique, avec une dépendance accrue aux ressources générées directement par les structures et aux financements liés aux projets, au détriment des subventions de fonctionnement.

Enfin, la masse salariale permanente est en forte augmentation (+65 %) et représente aujourd'hui 38 % du budget des structures (+10 points). Outre les revalorisations prévues par les conventions collectives, la progression observée peut également être attribuée à l'élargissement des équipes permanentes. Si le nombre médian de salarié-es passe de 10 à 12 (+2 personnes), on observe un volume médian d'ETP qui passe de 7,5 en 2014 à 10,8 en 2023 (+ 3,3 postes à plein temps en plus). En somme, les postes se sont fortement consolidés en 10 ans, le temps partiel laissant une plus grande place à l'emploi à temps plein.

Sur cette période de dix ans, les 66 structures observées témoignent d'un renforcement notable de leur structuration. Cette dynamique se traduit, entre autres, par une reconnaissance renforcée de la part des partenaires publics (avec une augmentation du nombre de structures labellisées SMAC par l'État) et par la consolidation des équipes permanentes, dont le poids dans les charges budgétaires s'est mécaniquement intensifié. Elle s'accompagne également d'une évolution des modèles économiques, marquée par une légère contraction de la part des subventions de fonctionnement et, en parallèle, une progression significative des recettes propres.

Ces constats font écho aux réflexions actuellement menées au sein des structures membres de la FEDELIMA. Si toutes ont connu une augmentation de leur budget et de leurs effectifs, elles identifient également aujourd'hui des fragilités persistantes dans leur modèle économique. En particulier, le reste disponible pour l'activité est en diminution continue depuis cinq ans, ce qui les conduit à répondre plus fréquemment à des appels à projets et à renforcer le développement de leurs ressources propres. Cela passe notamment par la mise en place d'activités commerciales telles que la location de salles, l'ajustement du prix des billets pour certains concerts, ou encore l'augmentation des tarifs au bar.

Comparaison des indicateurs clés entre 2014 et 2023 pour les 66 structures répondantes aux deux enquêtes sur l'emploi permanent

Indicateurs clés	Enquête 2014	Enquête 2023	Évolution entre 2014 et 2023	Évolution entre 2014 et 2023 en %
Nombre de structures :	66	66		
Ancrage territorial des structures en urbain :	79 %	79 %	+0 points	
Lieux dédiés musiques actuelles	79 %	79 %	+0 points	
Association :	77 %	77 %	+0 points	
Labellisée SMAC par l'État :	68 %	80 %	+12 points	+18 %
Jauge moyenne de la salle de diffusion :	575	619	+ 47 places	+8 %
Nombre moyen de dates organisées :	62	64	+2 dates	+3 %
Nombre moyen de groupes programmés :	120	111	-9 groupes	-8 %
Nombre moyen d'entrées totales :	16 240	17 706	+1677 entrées	+9 %
Budget - Produits médians :	885 060 €	1 037 370 €	+ 152 310 €	+17 %
Budget - Charges médianes :	863 307 €	1 029 728 €	+ 166 421 €	+19 %
Masse salariale permanent-es médiane :	243 736 €	403 090 €	+ 159 354 €	+65 %
Part de masse salariale permanent-es :	28 %	38 %	+10 points	+36 %
Subventions de fonctionnement médiane :	497 205 €	537 538 €	+ 40 333 €	+8 %
Part de subventions de fonctionnement :	56 %	55 %	-1 points	-2 %
Recettes propres médiane :	214 493 €	295 959 €	+ 81 466 €	+38 %
Part de recettes propres :	24 %	28 %	+4 points	+16 %
Nombre médian de postes permanent-es :	10	12	+2,0	+20 %
Nombre médian d'ETP permanents :	7,5	10,8	+3,3	+44 %

En résumé

Les 109 structures participantes reflètent la diversité de la FEDELIMA tout en présentant certaines caractéristiques communes. Elles ont en moyenne 23 ans d'existence et sont majoritairement implantées en milieu urbain (73 %), dans des communes de 50 000 habitants en médiane et des agglomérations de 200 000 habitants. La couverture territoriale s'étend à toutes les régions métropolitaines (hors Corse) et à La Réunion.

► **Typologie et statuts** : Les lieux dédiés aux musiques actuelles représentent 73 % du panel, complétés par des lieux pluridisciplinaires (11 %), des lieux d'accompagnement des pratiques (6 %) et des projets en itinérance (10 %). Sur le plan juridique, 78 % sont des associations, 19% relèvent du secteur public (EPCC, régies) et 3 % sont des SCIC. Deux tiers des structures (66 %) bénéficient du label SMAC.

► **Conventions collectives** : 85 % des structures appliquent la CCNEAC et 15% la convention ECLAT.

► **Moyens et équipes** : Le budget médian des structures s'établit à 940 000€, avec une jauge médiane de 596 places pour la salle de diffusion principale. Les équipes comptent en médiane 12 postes de salariées permanentes, représentant 10,5 ETP.

► **Représentativité** : Le panel des 109 structures répondantes est globalement à l'image de l'ensemble de la FEDELIMA, sans déséquilibre majeur constaté concernant les variables clés structurelles. On observe toutefois une légère surreprésentation de structures labellisées SMAC par l'État et de tailles de budget et d'équipes plus importantes.

► **Évolution sur 10 ans (panel de 66 structures communes aux deux enquêtes)** : Entre 2014 et 2023, ces structures ont connu une croissance significative. Leur budget médian a progressé de 17 %, la masse salariale permanente de 65 % et l'effectif permanent de 20 %, passant de 10 à 12 postes. Dans le même temps, les postes en ETP ont augmenté de 44 %, passant de 7,5 à 10,8 ETP. Cette dynamique s'accompagne d'une progression du nombre de structures labellisées SMAC (+12 points) et d'une diversification des ressources. Les

recettes propres augmentent de 38 %, soit une progression plus soutenue que celle des subventions de fonctionnement, qui n'augmentent que de 8 % et dont la part relative dans le budget recule d'un point. Par ailleurs, la part de la masse salariale permanente progresse de 10 points pour atteindre 38 %, traduisant à la fois un renforcement des équipes et une pression accrue en matière de charges économiques sur les structures.



**À QUOI RESSEMBLE L'EMPLOI
PERMANENT EN 2023 ?**

1 465 salarié·es permanent·es

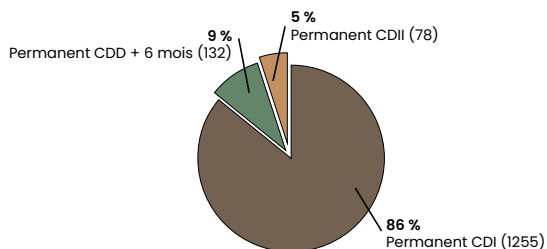
Le panel étudié regroupe **1 465 salarié·es permanent·es**, réparti·es en équipes, comptant en médiane **12 salarié·es par structure** (et 13 en moyenne). Cette moyenne, légèrement supérieure à celle observée parmi l'ensemble des structures membres de la FEDELIMA (11 postes de salarié·es permanent·es), s'explique par le périmètre de l'étude, qui exclut certains types de structures aux équipes et budgets plus modestes.

47 % des salarié·es permanent·es sont des femmes et 53 % des hommes, une répartition qui demeure plus favorable aux femmes que celle observée dans le secteur du spectacle vivant¹⁸.

Les équipes présentent par ailleurs un niveau de qualification élevé : **61 % des salarié·es sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +3 ou supérieur** (52 % des hommes et 70 % des femmes).

L'âge médian des salarié·es est de 39 ans, avec un écart notable entre les hommes et les femmes. Il s'établit à 35 ans pour les femmes contre 42 ans pour les hommes.

Répartition des 1 465 permanent·es par types de contrat



Concernant la répartition des contrats parmi les postes permanents, **86 % des postes sont en CDI, 9 % sont en CDD de plus de 6 mois et 5 % sont en CDI II**. Pour comparaison, à l'échelle nationale, selon le baromètre de l'emploi dans

18. Voir la page 21 de ce document.

la musique publié par le CNM¹⁹, en 2023, dans le champ du spectacle vivant public (qui concentre 59 % des effectifs permanents de la filière de la musique)²⁰, les salarié·es en CDI représentent 84 % du volume d'activité des emplois permanents (soit 17 223 équivalents temps plein).

Parmi les **132 salarié·es permanent·es en CDD de plus de six mois**, on observe que **33 % correspondent à des contrats d'apprentissage** (43 salarié·es), **14 % à des services civiques** (18 salarié·es), **10 % des professeur·es/intervenant·es** (12 salarié·es), **4 % à des contrats uniques d'insertion** (5 salarié·es) et **3 % à des contrats d'alternance** (4 salarié·es)²¹. Notons que ces contrats spécifiques en CDD de plus de 6 mois, ainsi que les CDI II, n'ont pas été pris en compte dans l'analyse des salaires²². En effet, la spécificité des rémunérations liée à ce type de contrat fausse les médianes et moyennes des salaires

Une lecture de l'emploi à travers 14 familles de métiers

L'un des axes majeurs d'analyse de cette enquête repose sur l'observation de l'emploi selon les typologies de métiers exercés au sein des structures. À cette fin, la FEDELIMA s'est appuyée sur la nomenclature établie lors de la précédente enquête (2014), qu'elle a actualisée et enrichie afin de refléter les évolutions constatées dans les organigrammes des structures au cours des dix dernières années.

Ce travail a conduit à la définition de **14 familles de métiers** : accueil des publics et billetterie, action culturelle et médiation, activités techniques, administration et comptabilité, communication et web, direction et coordination, formation et accompagnement, intendance et entretien, production, transmission et enseignement musical, programmation artistique, restauration et bar, vie associative et bénévolat, ainsi qu'une catégorie résiduelle regroupant les autres métiers (missions spécifiques ou atypiques).

19. Baromètre de l'emploi dans le secteur de la musique et du spectacle vivant, en collaboration avec Audiens, Centre National de la Musique (CNM), 2024, p.17.

20. Périmètre recouvrant les structures membres de la FEDELIMA incluses dans la présente enquête.

21. Voir l'annexe « Les différents types de contrats en CDD de plus de 6 mois recensés » pour une présentation détaillée des dispositifs contractuels mobilisés, de leurs caractéristiques juridiques et de leurs modalités d'application au sein des structures participantes.

22. Voir la page 24 de ce document.

Cette nomenclature a fait l'objet d'ajustements notables par rapport à celle utilisée lors de l'enquête de 2014. Certaines catégories de métiers, auparavant regroupées dans « Autre(s) métier(s) », ont été introduites, notamment celles liées à la restauration et au bar ainsi qu'à la vie associative et au bénévolat. Par ailleurs, une nouvelle famille : « Transmission/Enseignement musical » a été ajoutée.

Cette évolution méthodologique a été nécessaire afin de concilier deux objectifs : assurer la continuité des comparaisons dans le temps et permettre une lecture plus précise de la diversification des activités et des métiers exercés au sein des structures en 2023. Elle reflète également une transformation des projets portés par les lieux de musiques actuelles dans leur territoire d'implantation.

Ainsi, l'intégration des activités de restauration et de bar dans la nomenclature témoigne à la fois de leur poids croissant dans les organigrammes des équipes, et de l'évolution du rôle des structures dans leur environnement local. En effet, depuis une dizaine d'années, on observe une hausse de l'aménagement d'espaces de restauration au sein des lieux ainsi que l'ouverture de bars en journée. Ces évolutions des activités conduisent au recrutement de personnels spécifiquement dédiés à ces missions, comme l'illustre le nombre croissant d'appels à candidature pour des postes de bar et de restauration relevé lors de nos observations de terrain.

Ces changements s'inscrivent dans une dynamique d'élargissement des usages et activités, positionnant ces lieux comme des espaces de convivialité, de rencontres et de lien social, bien au-delà des seuls temps consacrés à la diffusion musicale. Par ailleurs, ces activités répondent à des enjeux économiques majeurs : elles constituent une source de revenus complémentaires, participent à la diversification des recettes et permettent, pour certaines structures, de réduire leur dépendance aux subventions, tout en renforçant la soutenabilité de leur modèle économique.

Définitions des 14 familles de métiers

1. Accueil des publics/Billetterie : fonctions en lien avec l'accueil des publics (chargé-e, responsable d'accueil des publics), la billetterie (chargé-e, responsable de billetterie), les relations publiques (chargé-e, responsable des relations publiques), etc.

2. Action culturelle/Médiation : fonctions en lien avec les actions culturelles (chargé-e, responsable d'actions culturelles, chargé-e, responsable de médiation), etc.

3. Activités techniques : fonctions en lien avec la direction technique et/ou le bâtiment (directeur-riche technique), la régie générale (régisseur-euse général-e, régisseur-euse technique, régisseur-euse principal-e, etc.) et la régie spécialisée (régisseur-euse son, technicien-ne son, régisseur-euse lumière, technicien-ne lumière, régisseur-euse plateau, régisseur-euse studio d'enregistrement, régisseur-euse studio, etc.).

4. Administration/Comptabilité : fonctions en lien avec la gestion administrative, financière, administration sociale (directeur-riche financière/administrative, administrateur-riche, responsable/chargé-e/assistante-e d'administration, etc.) ou la comptabilité et le secrétariat (comptable, secrétaire, assistant-e de direction, etc.).

5. Communication/Web : fonctions en lien avec la gestion de l'information et de la communication (responsable/chargé-e de communication, responsable/chargé-e des relations presses, etc.) et le graphisme, le web et les réseaux sociaux (vidéo, son, community manager, etc.).

6. Direction/Coordination : direction générale (directeur-riche, codirecteur-riche, adjoint-e de direction, coordinateur-riche général-e, etc.).

7. Formation/Accompagnement : fonctions en lien avec la formation musicale et l'accompagnement des pratiques (musicien-ne conseil, responsable/chargé-e de l'accompagnement, responsable/chargé-e des studios de répétition, etc.).

8. Intendance/Entretien : fonctions en lien avec l'entretien du bâtiment et à sa propreté (personnel d'entretien, factotum, agent polyvalent, etc.).

9. Production : fonctions en lien avec la gestion administrative de production (directeur-riche/responsable/chargé-e de production, etc.) et la régie organisationnelle/production (assistant-e de production, régisseur-euse logistique, chargé-e d'accueil des artistes, etc.).

10. Programmation artistique : fonctions en lien avec la programmation et la diffusion (directeur-riche artistique, programmateur-riche, chargé-e de programmation, coordinateur-riche de la programmation, coordinateur-riche artistique, etc.).

11. Restauration/Bar : fonctions en lien avec l'activité de restauration et de bar (responsable/chargé-e de bar, cuisinier-ère, responsable/chargé-e de catering, etc.).

12. Transmission/Enseignement musical : fonctions en lien avec la transmission et l'enseignement musical (intervenant-e musical, professeure-e de guitare, de chant, musicien-nes conseil, etc.).

13. Vie associative/Bénévolat : fonctions en lien avec la vie associative (coordinateur-riche de la vie associative, coordinateur-riche des bénévoles, responsable de bénévoles, etc.).

14. Autre(s) métier(s) : chargés de mission/d'études sur un champ d'activité ou fonctions n'entrant pas dans celles précédemment listées mais qui, pour autant, participent au développement du projet « musiques »

Il est important de préciser que, dans le cadre de l'affectation des intitulés de poste comportant le terme « direction », la famille métier « Direction/Coordination » fait exclusivement référence à la direction générale de la structure. Par conséquent, un-e directeur-riche technique est rattaché-e à la famille métier « Activités techniques », tandis qu'un-e directeur-riche administratif-ve relève de la famille métier « Administration/Comptabilité ».

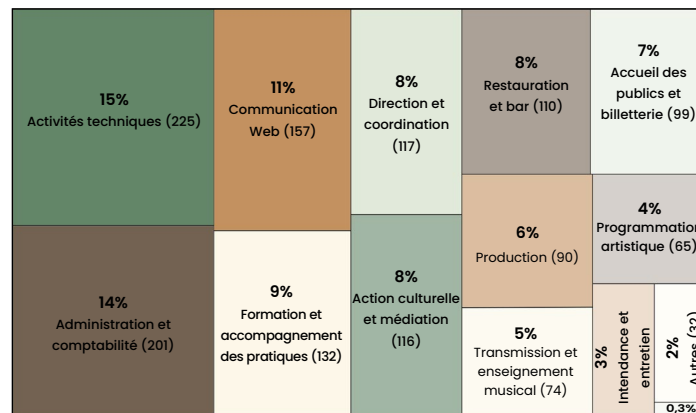
Des fonctions support au cœur des organigrammes

En 2023, les salarié-es permanent-es des structures adhérentes à la FEDELIMA se répartissent principalement entre quelques grandes familles de métiers, ce qui reflète la structuration habituelle des équipes dans les lieux de musiques actuelles. Les fonctions les plus représentées sont les activités techniques (15 %), l'administration/comptabilité (14 %), la communication/web (11 %) et la formation/Accompagnement des pratiques (9 %). Pour chacune de ces familles de métiers, on retrouve au moins un poste par structure, soulignant leur rôle central dans l'organisation et le fonctionnement quotidien des équipes permanentes.

À l'inverse, les familles métiers les moins représentées sont celles liées à l'intendance et l'entretien (3 %), à la vie associative et au bénévolat (0,3 %) et aux autres(s) métier(s) (2 %). En effet, les fonctions d'intendance et d'entretien sont souvent des fonctions externalisées.

La catégorie « autre(s) métier(s) » regroupe des postes aux missions spécifiques ou atypiques, qui restent peu présents dans les organigrammes. Les fonctions liées à la vie associative et au bénévolat sont elles aussi faiblement représentées. En effet, leur apparition est relativement récente et elles correspondent souvent à des postes en service civique ; elles peuvent aussi être une fonction secondaire d'un autre poste, ce qui peut expliquer leur faible présence en famille métier dédiée.

Répartition des 1 465 salarié-es permanent-es par familles de métiers (en effectif et pourcentage)



*Vie associative et bénévolat (5)

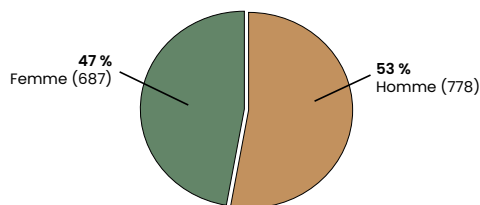
Par ailleurs, 117 personnes occupent des fonctions de direction ou de coordination, soit 8 % de l'ensemble des postes, ce qui correspond en moyenne à un peu plus d'une personne par structure. Cette légère hausse s'explique notamment par la présence de co-directions dans 8 structures. Il est à noter également que la fonction de programmation artistique (4 % des effectifs) ne compte que 65 individus pour 109 structures répondantes alors qu'il existe en principe au moins une personne en charge de la programmation dans chacune d'elles. Ce décalage apparent s'explique par le fait que cette mission est fréquemment exercée dans le cadre de postes multifonctions, souvent associés à des responsabilités de direction ou de coordination.

L'analyse des données met en lumière plusieurs tendances significatives. Les domaines techniques et administratifs constituent ensemble un tiers des équipes. Le nombre de salarié-es recensé-es est environ deux fois supérieur au nombre de structures répondantes, ce qui témoigne de la présence de plusieurs postes de ce type au sein d'une même structure.

47 % de femmes dans l'emploi permanent, mais des familles de métiers encore fortement genrés

La photographie de l'emploi permanent à la FEDELIMA en 2023 fait apparaître une répartition de 47 % de femmes et 53 % d'hommes parmi les salarié-es permanent-es des structures.²³

Répartition des salarié-es permanent-es par sexe



Des équipes plus paritaires que dans le reste du spectacle vivant

Avec 47 % de femmes parmi les salarié-es permanent-es, les structures membres de la FEDELIMA affichent une proportion féminine supérieure aux moyennes du secteur du spectacle vivant. En effet, les femmes représentent 42 % des salarié-es²⁴ dans l'ensemble du secteur du spectacle vivant et 45 % dans les entreprises artistiques et culturelles relevant du secteur public. Le rapport de branche des entreprises artistiques et culturelles de 2021, relève également que

23. Concernant le genre des salarié-es, il convient de souligner que les données de l'enquête proviennent exclusivement des logiciels de paie et de comptabilité utilisés en interne par les structures. Ces outils ne permettent de renseigner que le sexe administratif des salarié-es (homme ou femme), ce qui limite la prise en compte de la diversité des identités de genre. En conséquence, aucune information n'a pu être recueillie sur les personnes non binaires ou sur d'autres identités de genre ne s'inscrivant pas dans les catégories administratives binaires.

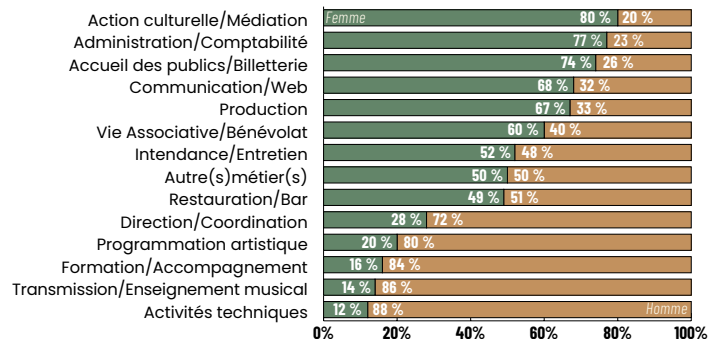
24. Femmes et hommes dans le spectacle vivant, la parité de l'emploi en 2023, série : chiffres clés, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant, CPNEF-SV – Audiens, Novembre 2024.

« dans une branche majoritairement masculine, 44 % seulement des salarié-es sont des femmes²⁵ ». L'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes indique aussi que les femmes constituent 46 % des effectifs (tous secteurs confondus) dans les professions culturelles en 2024²⁶.

Des familles de métiers fortement genrées

L'analyse de la répartition des salarié-es par familles de métiers, classée selon la part décroissante de femmes dans le graphique ci-dessous, révèle une forte concentration féminine dans certains domaines d'activité. Les femmes sont majoritaires dans les familles de métiers « action culturelle/médiation », « administration/comptabilité », « accueil des publics/billetterie », « communication/web », « production » ainsi que vie « associative/bénévolat ». À l'inverse, plusieurs familles de métiers demeurent à prédominance masculine, en particulier « direction/coordination », « programmation artistique », « formation/accompagnement », « transmission/enseignement » musical, ainsi que les « activités techniques ».

Répartition des femmes et des hommes par familles de métiers (par ordre décroissant de féminisation)



25. Rapport de branche des entreprises artistiques et culturelles activités 2019–2020, Audiens, 2021, p. 35

26. Observatoire 2024 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, ministère de la Culture, DEPS, 2024, p. 11.

Il est intéressant de constater que les familles de métiers à dominante féminine présentent une répartition légèrement moins déséquilibrée que celles à dominante masculine. En effet, si l'on observe la première fonction majoritairement occupée par des femmes (« action culturelle/médiation ») 80 % des postes sont détenus par des femmes contre 20 % par des hommes. En revanche, dans la première fonction métier largement dominée par les hommes (« activités techniques »), la proportion atteint 88 % d'hommes pour 12 % de femmes. L'écart y est donc plus prononcé. Cette tendance se retrouve dans les deux autres fonctions dites « masculines » (transmission/enseignement musical et formation et accompagnement des pratiques) où la sous-représentation des femmes apparaît plus marquée que la sous-représentation des hommes dans les fonctions à dominante féminine. Autrement dit, la mixité est plus faible dans les métiers dits « masculins » que dans les métiers dits « féminins ».

Malgré une progression de la féminisation depuis 2014 et une présence non négligeable des femmes dans le réseau des lieux de musiques actuelles (47 %), **ces données révèlent la persistance d'une ségrégation professionnelle selon le genre**. Ainsi, les femmes se concentrent principalement dans les métiers de la médiation, de l'administration et de l'organisation, tandis que les hommes restent majoritaires dans les postes liés à l'artistique (transmission et enseignement musical, formation et accompagnement, programmation) ainsi que dans les fonctions techniques et de direction.

39 ans d'âge médian pour les salarié-es permanent-es

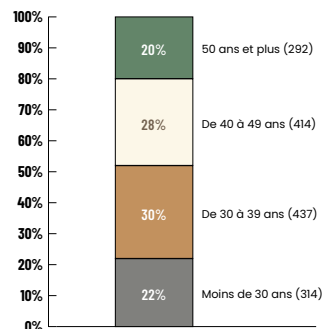
L'âge médian des salarié-es permanent-es est de 39 ans, avec un écart marqué entre les sexes puisque l'âge médian est de 35 ans pour les femmes et de 42 ans pour les hommes.

À l'échelle nationale, dans le secteur du spectacle vivant, l'âge moyen des salarié-es est similaire (39 ans), avec également un écart notable selon le sexe, les femmes ayant un âge moyen de 37 ans contre 40 ans pour les hommes²⁷. En comparaison, l'âge médian de la population active française est estimé à 41 ans en 2023²⁸. Les salarié-es des structures adhérentes à la FEDELIMA apparaissent donc légèrement plus jeunes que la moyenne nationale, surtout en ce qui concerne les femmes.

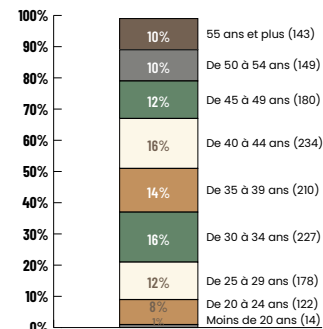
27. Femmes et hommes dans le spectacle vivant, la parité de l'emploi en 2023, CPNEF-SV, AUDIENS et AFDAS, Novembre 2024, tableau 3, p.5

28. Population active en 2023, Enquête emploi en continu - Insee Résultats, INSEE

Répartition des salarié-es permanent-es par tranches d'âges décennales



Répartition des salarié-es permanent-es par tranches d'âges quinquennales



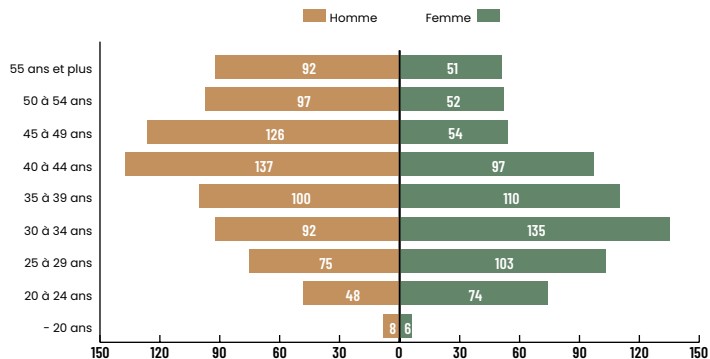
L'analyse de la répartition des salarié-es permanent-es par tranches d'âge décennales met en évidence **une présence relativement équilibrée des différentes générations**. Les moins de 30 ans, les 30-39 ans, les 40-49 ans et les 50 ans et plus occupent des parts comparables au sein des 1 465 salarié-es recensés. Un second examen, plus précis, établi à partir de tranches quinquennales, confirme cette distribution homogène des salarié-es permanent-es par tranches d'âges.

En 2024, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant indique que, les femmes sont plus nombreuses parmi les moins de 40 ans mais deviennent minoritaires au-delà de cet âge. Cette tendance se vérifie dans cette étude²⁹ à travers l'analyse de la pyramide des âges des salarié-es permanent-es, répartie par tranches quinquennales. Elle révèle une structuration intergénérationnelle marquée par une répartition générée : en effectifs, les hommes sont proportionnellement plus présents dans les tranches d'âge supérieures à 40 ans, tandis que les femmes sont davantage représentées parmi les tranches d'âge les plus jeunes. Cette dynamique suggère **un renouvellement générationnel davantage porté par les femmes, tandis que la présence des hommes apparaît plus inscrite dans la durée**.

29. L'âge des salariés du spectacle vivant - Données 2023, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant, Série : Chiffres clés, CPNEF-SV, AUDIENS et AFDAS, octobre 2024, p.6

L'analyse de l'âge des salarié·es permanent·es selon les familles de métiers révèle aussi des écarts significatifs en fonction des postes occupés. L'âge médian le plus élevé est observé dans l'intendance et entretien (56 ans), suivi par la direction (49 ans), la transmission et l'enseignement musical (43 ans) et la programmation artistique (42 ans). À l'inverse, les âges médians les plus bas concernent la vie associative et le bénévolat (25 ans), la production (32 ans), la catégorie « autres » (32 ans) et la communication (33 ans).

Pyramides des âges en effectifs des 1 465 salarié·es permanent·es



Ces résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence : certaines fonctions, peu représentées dans l'échantillon, regroupent des situations spécifiques liées à des types de contrats souvent occupés par de jeunes salarié·es (tels que les services civiques, les contrats d'apprentissage, les CDI ou encore des postes atypiques comme celui de « chargé·e de vestiaire »). Ces particularités tendent à baisser artificiellement l'âge médian des salarié·es dans ces familles de métiers.

Ces résultats corroborent les observations précédentes : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses en dessous de l'âge médian des salarié·es (39 ans), tandis que les familles de métiers restent fortement genrées. Il en découle mécaniquement que les postes majoritairement occupés par des hommes se situent au-dessus de cet âge médian, alors que ceux majoritairement investis par des femmes se concentrent en dessous.

Le tableau récapitulatif des caractéristiques spécifiques par tranche d'âge décennale permet d'affiner l'analyse des profils des salarié·es. Il met en lumière que les moins de 30 ans et les 30 à 39 ans sont majoritairement des femmes, occupant principalement des postes en communication, mais aussi en accueil des publics et billetterie, en action culturelle et médiation, en restauration/bar ou en production. Ces salarié·es relèvent le plus souvent des groupes 9, 6, 5 et 4 de la CCNEAC et sont le plus fréquemment non-cadres.

À l'inverse, les tranches d'âge supérieures, de 40 à 49 ans et 50 ans et plus, sont dominées par des hommes, investis plus fréquemment dans des fonctions liées à l'administration, à la direction/coordination, à la formation et à l'accompagnement, à l'intendance/entretien ainsi qu'à la transmission/enseignement musical. Ces salarié·es relèvent le plus souvent des groupes 1, 2, 3 et 4 de la CCNEAC et sont le plus fréquemment cadres.

Âge médian des salarié·es par familles de métiers

Famille de métiers	Âge médian	Âge médian des femmes	Âge médian des hommes
Intendance/Entretien	56 ans	33 ans	38 ans
Direction/Coordination	49 ans	34 ans	37 ans
Transmission/Enseignement musical	43 ans	30 ans	42 ans
Programmation artistique	42 ans	41 ans	41 ans
Formation/Accompagnement	41 ans	32 ans	37 ans
Administration/Comptabilité	41 ans	48 ans	50 ans
Activités techniques	40 ans	34 ans	43 ans
Action culturelle/Médiation	35 ans	57 ans	54 ans
Restauration/Bar	35 ans	32 ans	33 ans
Accueil des publics/Billetterie	34 ans	40 ans	44 ans
Communication/Web	33 ans	34 ans	36 ans
Autre(s) métier(s)	32 ans	40 ans	44 ans
Production	32 ans	26 ans	21 ans
Vie associative/Bénévolat	25 ans	25 ans	35 ans
Médiane	39 ans	35 ans	42 ans

Par ailleurs, il apparaît qu'au-delà de 40 ans, les effectifs sont majoritairement composés de cadres, bien que les salarié-es soient, dans l'ensemble, moins diplômé-es (en particulier après 50 ans) que leurs homologues de moins de 40 ans, qui sont pourtant le plus souvent non-cadres. Cela suggère que l'âge et l'ancienneté jouent un **rôle plus déterminant que le niveau de diplôme dans les trajectoires professionnelles et les niveaux de rémunération.**

Tableau de synthèse des caractéristiques les plus représentées par tranche d'âge en effectifs

Indicateurs clés	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Genre	Femme (183)	Femme (245)	Homme (263)	Homme (189)
Famille de métiers	Communication/ Web (53) Restauration/Bar (37) Production (35) Accueil des publics/ Billetterie (34) Autre(s) métier(s) (15) Vie associative/ Bénévolat (4)	Communication/ Web (63) Action culturelle/ Médiation (49) Accueil des publics/ Billetterie (38)	Administration/ Comptabilité (74) Formation/ Accompagnement (51)	Direction/Coordination (54) Intendance/Entretien (26) Transmission/ Enseignement (25)
Groupe CCNEAC	Groupe 9 CCNEAC (94) Groupe 6 CCNEAC (72)	Groupe 5 CCNEAC (129) Groupe 4 CCNEAC (98)	Groupe 4 CCNEAC (87) Groupe 2 CCNEAC (39) Groupe 3 CCNEAC (33) Groupe 1 CCNEAC (31)	Groupe 1 CCNEAC (36) Groupe 3 CCNEAC (27) Groupe 2 CCNEAC (23)
Cadre/ Non cadre	Non cadre (299)	Non cadre (279)	Cadre (207)	Cadre (140)
Niveau de diplôme	Bac+3 (88)	Bac+5 (170)	Bac+4 (54)	Baccalauréat (62) CAP/BEP (30) Aucun diplôme (14) Brevet des collèges (9)

Les observations menées au sein des structures adhérentes à la FEDELIMA confirment également que le secteur s'est considérablement structuré et professionnalisé au cours des 30 dernières années. Or, plus un secteur se professionnalise, plus il exige des compétences spécifiques et tend à recruter des profils diplômés, ce qui peut en partie éclairer ces résultats.

Les données montrent également que les femmes et les non-cadres sont majoritaires parmi les salarié-es de moins de 39 ans, tandis que les hommes et les cadres dominent les tranches d'âge supérieures à 40 ans, et ce, malgré un niveau de diplôme plus élevé chez les salarié-es les plus jeunes. Cette observation interroge l'influence du genre sur les trajectoires professionnelles dans le réseau. Elle peut traduire les effets d'une féminisation progressive liée à l'arrivée de nouvelles recrues féminines, mais aussi une possible difficulté pour les femmes à poursuivre leur carrière au-delà de 40 ans, les conduisant à quitter le secteur prématurément.

Les salaires des salarié-es permanent-es

Un échantillon de 1 232 salarié-es pour l'analyse des salaires

L'analyse des salaires repose sur un sous-échantillon de **1 232 salarié-es permanent-es** (incluant les CDI « classiques », les CDD de plus de six mois et les mises à disposition à temps complet) parmi les 1 465 salarié-es pour lesquelles les données ont été communiquées (douze salarié-es dont les salaires n'avaient pas été transmis ont également été retiré-es de ce panel).

Ce choix méthodologique a été nécessaire afin de garantir la cohérence et la comparabilité des données entre les salarié-es et les familles de métiers. En effet, les particularités liées à ces statuts, qu'il s'agisse de temps de travail atypiques, de rémunérations spécifiques ou de dispositifs d'insertion et de formation, auraient pu biaiser les indicateurs clés relatifs aux salaires horaires et mensuels (moyenne, médiane, minima et maxima). Ainsi, 221 salarié-es en contrats spécifiques ou aidés ont été exclues de l'échantillon retenu : 78 en CDI, 43 en contrat d'apprentissage, 72 professeur-es intervenant-es, 4 en contrat de professionnalisation, 6 en contrat unique d'insertion, 18 en service civique.

Lecture : dans la tranche d'âge des moins de 30 ans, on retrouve principalement des femmes occupant des postes de « communication/web », « restauration/bar », « production », « Accueils des publics/Billetterie », en groupe 9 ou 6 de la CCNEAC, non cadres, d'un niveau de diplôme Bac +3.

Ce périmètre restreint permet une lecture plus homogène et rigoureuse des données salariales, tout en rappelant que les contrats aidés et spécifiques demeurent une composante essentielle du modèle économique et organisationnel des structures.

Cette sous-population de 1 232 salarié-es permanent-es est constituée comme suit :

- 590 sont des femmes (47 %) et 654 sont des hommes (53 %)
- 1 194 sont CDI (96 %) et 50 en CDD de + de 6 mois (4 %)
- 1 058 sont à temps plein (85 %) et 186 à temps partiel (15 %)
- 521 sont cadres (42 %) et 723 non-cadres (58 %)
- 1 081 relèvent de la CCNEAC (87 %) et 163 de la convention ECLAT (13 %)

Le périmètre retenu pour l'analyse des salaires reste très proche de la photographie globale des répondant-es, avec des répartitions similaires entre femmes et hommes ainsi qu'entre conventions collectives, de sorte que l'échantillon analysé ne diffère pas significativement de la population totale de l'étude.

Un salaire médian de 2 374 € et des écarts modérés selon les métiers

En 2023, le **salaire brut mensuel médian**, au sein des structures membres de la FEDELIMA, **s'élève à 2 374 €** pour un temps plein de 35 heures hebdomadaire, ancienneté comprise. Une analyse plus fine des salaires par familles de métiers révèle des variations selon les postes occupés. Toutefois, on observe un certain nivellement des rémunérations, avec des écarts relativement faibles entre les différentes familles de métiers, à l'exception notable de celle de la direction qui présente des niveaux sensiblement plus élevés mais qui représente aussi une catégorie plus homogène rassemblant le même poste, contrairement aux autres familles de métiers.

À titre de comparaison nationale, selon l'INSEE, « en 2022, la moitié des salariés du secteur privé percevoient moins de 2 090 euros nets par mois en équivalent temps plein », soit un salaire d'environ 2 500 euros bruts mensuels, un seuil sous lequel se situent de nombreux salarié-es de la FEDELIMA.

Direction/Coordination : Avec un salaire médian de 3 848 € brut mensuel incluant l'ancienneté, les postes de direction/coordination sont les mieux rémunérés. Majoritairement occupés par des hommes (72 %), ils se caractérisent par un âge médian élevé (49 ans), une quasi-totalité de cadres (98 %) et une ancienneté³⁰ médiane notable (4,9 ans).

30. Pour précision méthodologique, l'ancienneté correspond à la durée passée dans le même

Niveau de salaire selon l'âge, le sexe et l'ancienneté dans le poste

Classement des familles de métiers par salaire brut mensuel médian décroissant

Famille de métiers	Nb	Âge médian	Femmes en %	Hommes en %	Salaire brut mensuel médian	Cadres en %	Ancienneté médiane dans le poste
Direction/Coordination	117	49 ans	28 %	72 %	3 848 €	98 %	4,9 ans
Administration/Comptabilité	194	41 ans	77 %	23 %	2 705 €	55 %	2,4 ans
Programmation artistique	64	42 ans	20 %	80 %	2 625 €	78 %	4,3 ans
Activités techniques	207	42 ans	12 %	88 %	2 525 €	48 %	3,2 ans
Autre(s) métier(s)	11	40 ans	18 %	82 %	2 398 €	27 %	1,3 ans
Communication/Web	141	34 ans	67 %	33 %	2 299 €	35 %	2,3 ans
Formation/Accompagnement	125	42 ans	14 %	86 %	2 283 €	24 %	4,2 ans
Action culturelle/Médiation	102	36 ans	82 %	18 %	2 273 €	34 %	2,7 ans
Restauration/Bar	73	38 ans	47 %	53 %	2 136 €	15 %	1,8 ans
Accueil des publics/Billetterie	77	35 ans	76 %	24 %	2 105 €	8 %	2,3 ans
Production	82	33 ans	64 %	36 %	2 105 €	14 %	2,1 ans
Intendance/Entretien	36	54 ans	47 %	53 %	1 967 €	3 %	5,5 ans
Vie associative/Bénévolat	3	26 ans	100 %	0 %	1 878 €	0 %	1,9 ans
Transmission/Enseignement musical	0	-	-	-	-	-	-
Total/Médiane	1 232	40 ans	47 %	53 %	2 374 €	42 %	2,9 ans

Administration/Comptabilité : Très féminisés (77 % de femmes), ces métiers affichent un salaire brut médian de 2 705 €, supérieur à la moyenne globale. Cette rémunération est portée par une proportion significative de cadres (55 %). L'âge médian est de 41 ans avec une ancienneté relativement faible (2,4 ans).

Programmation artistique : Ces postes, très masculins (80 % d'hommes) et principalement occupés par des cadres (78 %), présentent un salaire brut médian de 2 625 €. Les salarié-es ont un âge médian de 42 ans, avec une ancienneté notable de 4,3 ans.

Activités techniques : Représentant 17 % des effectifs, ces fonctions sont majoritairement masculines (88 %), bien qu'en voie de féminisation (12 % en 2023 contre 3 % dix ans plus tôt). Le salaire brut médian est de 2 525 €, pour un âge médian de 42 ans, une proportion de cadres de 48 % et une ancienneté médiane de 3,2 ans.

..... poste au sein de la même structure.

Formation/Accompagnement : Ces métiers, très masculins (86 %), présentent un salaire brut médian de 2 283 €, une faible proportion de cadres (24 %), un âge médian de 42 ans et une ancienneté moyenne de 4,2 ans.

Communication/Web : Majoritairement féminins (67 %), ces postes affichent un salaire brut médian de 2 299 €, un âge médian jeune (34 ans), une proportion de cadres limitée (35 %) et une ancienneté faible (2,3 ans).

Action culturelle/Médiation : Très féminisés (82 % de femmes) avec une progression importante de la part des femmes entre 2014 et 2023 (+20 points), ces fonctions présentent un salaire brut médian de 2 273 €, un âge médian de 36 ans, un faible taux de cadres (34 %) et peu d'ancienneté (2,7 ans).

Transmission/Enseignement musical : Cette fonction n'a pas été intégrée à l'analyse salariale en raison de la nature spécifique des contrats et de leur position hors grille de rémunération de la convention ECLAT.

Production : Avec un salaire brut médian de 2 105 €, une proportion faible de cadres (14 %), un âge médian de 33 ans et une ancienneté courte (2,1 ans), cette fonction est souvent exercée par des femmes (64 %) et constitue fréquemment une porte d'entrée dans le secteur.

Restauration/Bar : Ces postes, à parité hommes/femmes, affichent un salaire brut médian de 2 136 €, un âge médian de 38 ans, une ancienneté moyenne de 1,8 an et un taux de cadres très limité (15 %). Leur développement reflète une certaine diversification des modèles économiques et la nécessité accrue pour les structures de musiques actuelles de renforcer leurs recettes propres au-delà des financements publics traditionnels.

Accueil des publics/Billetterie : Très féminisées (76 %), ces fonctions présentent un salaire brut médian de 2 105 €, un taux de cadres faible (8 %), un âge médian de 35 ans et une ancienneté de 2,3 ans.

Intendance/Entretien : Parmi les moins rémunérés (1 967 €), ces métiers sont aussi les plus âgés (âge médian de 54 ans), avec l'ancienneté la plus élevée (5,5 ans), une parité quasi équilibrée et un taux de cadres très faible (3 %).

Vie associative/Bénévolat : Très marginale en termes d'effectifs (3 postes), cette fonction présente le salaire brut médian le plus bas (1 878 €).

Autre(s) métier(s) : Cette catégorie regroupe des postes difficilement classables. Les salarié·es concernés, majoritairement masculins (82 %), perçoivent

un salaire brut médian de 2 398 €, ont un âge médian de 40 ans, une ancienneté faible (1,3 an) et une proportion de cadres limitée (27 %).

L'analyse des rémunérations au sein des structures adhérentes à la FEDELIMA met en évidence **des écarts persistants entre les métiers, fortement corrélés au genre, au statut hiérarchique et à l'ancienneté des salarié·es** :

La fonction « direction/coordination » est la mieux rémunérée (3 848 €), avec un niveau de salaire supérieur de 42 % (1 143 €) à celui de la deuxième fonction la mieux rémunérée, « administration/comptabilité » (2 705 €). Il convient toutefois de préciser que la catégorie « direction/coordination » est plus homogène dans les types de métiers qu'elle regroupe, que celle d'« administration/comptabilité », qui comprend des fonctions de direction administrative, de responsable administratif, de chargée d'administration et de comptable. Cette hétérogénéité se retrouve également dans les autres familles de métiers. Établir un ratio entre le premier et le deuxième salaire nécessiterait une analyse plus fine de chacune des structures et ne peut donc pas se résumer à la différence entre la catégorie « direction/coordination » qui est homogène (où les salarié·es ont des fonctions similaires), et les autres catégories qui ne le sont pas.

Seules quatre fonctions métiers sur treize ont une part de cadres au-dessus de la médiane du pourcentage global de cadres (42 %). Il s'agit des fonctions de « direction/coordination », « programmation artistique », « administration/comptabilité » et « activités techniques ». Les autres fonctions métiers sont majoritairement non-cadres.

Les fonctions à dominante masculine et les postes d'encadrement (notamment dans la direction, la programmation artistique ou les activités techniques) restent les mieux rémunérés. À l'inverse, les métiers majoritairement occupés par des femmes (tels que l'action culturelle, la médiation, la communication ou l'accueil des publics) se situent en deçà de la médiane salariale, malgré un niveau de qualification souvent plus élevé.

Des métiers plus récents, comme ceux liés à la restauration/bar ou à la vie associative et au bénévolat, traduisent une diversification des modèles économiques et des missions des structures. Ces postes, souvent occupés par des salarié·es plus jeunes, témoignent d'une évolution vers des activités génératrices de ressources propres, en réponse à la transformation des modes de financement. Pour les personnes occupant ces métiers, l'ancienneté est de 2,9 ans, ce qui est relativement faible.

À l'exception des salarié·es exerçant en « direction/coordination », « intendance/entretien », « programmation artistique » ou « formation/accompagnement », dont l'ancienneté dépasse quatre ans, la plupart des autres fonctions présentent une ancienneté d'environ deux ans ou moins.

Un écart salarial limité entre hommes et femmes, mais structuré par les familles de métiers

Au sein des structures membres de la FEDELIMA, les femmes perçoivent un salaire médian mensuel brut de 2 280 €, contre 2 481 € pour les hommes, soit un écart de 8,1 % (201 €) en leur défaveur. Cet écart est inférieur à celui observé à l'échelle nationale.

Sources nationales Écart de salaire hommes/ femmes	FEDELIMA 2014	FEDELIMA 2023	Spectacle vivant public 2023 (CNM – Audiens)	Spectacle vivant privé 2023 (CNM – Audiens)	Observatoire des inégalités 2023 (DEPS)	Spectacle vivant 2021 (Sous- commission emploi CNPS)
Écarts de salaires constatés en faveur des hommes	+6,5 %	+8,1 %	+16 %	+20 %	+17 %	+12 à +15 %

Selon l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant de la CPNEF-SV, l'écart de salaire en CDI dans le spectacle vivant public³¹, secteur auquel appartient la grande majorité des structures adhérentes à la FEDELIMA, atteint 16 % en faveur des hommes. Dans le spectacle vivant privé, il s'élève à 20 % en CDI et à 15 % en CDD³². Le Baromètre de l'emploi dans la musique publié par le CNM³³, indique également qu'en 2023, l'écart moyen de

31. Audiens définit ainsi la notion de spectacle vivant en France, in « Baromètre Emploi Musique et Spectacle Vivant, CNM 2024, p. 3 » : « La notion du « spectacle vivant » regroupe les employeurs dont l'activité principale déclarée par les employeurs auprès d'Audiens est le spectacle vivant. Deux types de spectacles vivants sont détournés :

- Spectacle vivant public : Inclut les employeurs relevant de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, les théâtres nationaux et les structures en régies directes. Ce spectacle vivant est subventionné.
- Spectacle vivant privé : inclut les employeurs relevant de la convention collective nationale des entreprises privées du spectacle vivant. Il n'est pas subventionné. »

32. Rapport de branche des entreprises artistiques et culturelles activités 2019–2020, Audiens, 2021, p. 25–26.

33. Baromètre de l'emploi dans le secteur de la musique et du spectacle vivant, CNM en

collaboration avec Audiens, 2024, p.28.

rémunération pour les salarié·es permanent·es en CDI est estimé à 16 % dans le spectacle vivant public et à 20 % dans le spectacle vivant privé³⁴.

Quelles que soient les sources consultées pour l'année 2023, l'écart salarial entre les hommes et les femmes au sein de la FEDELIMA est nettement inférieur aux moyennes nationales observées.

Plusieurs facteurs ou hypothèses peuvent expliquer cette situation :

- Il y a moins d'inégalités hiérarchiques : au sein de la fédération les femmes occupent plus souvent des postes à responsabilité que dans le reste du spectacle vivant, même si des écarts subsistent.
- Les effets de taille et de mode de gestion : la majorité des structures membres de la FEDELIMA sont de taille intermédiaire et de type associatif, ce qui tend à réduire les écarts salariaux internes.
- L'engagement des structures dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS) : les structures membres de la FEDELIMA, inscrites dans ce champ et sensibilisées aux valeurs de solidarité, d'utilité sociale, de transparence, de coopération et d'équité, tendent à privilégier des politiques salariales plus égalitaires, ce qui contribue à limiter les écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Afin de vérifier si ces différences de salaires étaient structurelles ou liées à l'ancienneté, une comparaison des écarts de rémunération entre femmes et hommes a été menée, par famille de métiers, sur les primo-arrivants (par tranches d'une année d'ancienneté). L'analyse montre qu'à ancienneté comparable, les disparités de salaires entre femmes et hommes ne sont pas significatives.

Cependant, il faut noter que :

- Les métiers majoritairement masculins (activités techniques, direction/coordination et programmation artistique) restent les mieux rémunérés.
- Les femmes sont surreprésentées dans les métiers moins rémunérés comme la communication/web ou l'action culturelle/médiation.

34. Baromètre de l'emploi dans le secteur de la musique et du spectacle vivant, CNM en

collaboration avec Audiens, 2024, p.19.

Les structures adhérentes à la FEDELIMA présentent un écart de rémunération entre femmes et hommes inférieur aux moyennes observées dans le secteur culturel, les inégalités salariales demeurent ancrées dans des mécanismes structurels. La répartition genrée des métiers, qui perpétue une forme de ségrégation professionnelle, continue d'exercer une influence déterminante sur cette disparité.

Analyse des salaires en fonction des conventions collective CCNEAC et ECLAT

L'analyse qui suit propose un état des lieux des salaires observés dans les structures relevant des conventions CCNEAC et ECLAT, en les comparant aux grilles conventionnelles afin d'apprécier leur niveau de conformité, les écarts constatés et les dynamiques propres à chaque famille de métiers.

CCNEAC, des rémunérations proches des minima conventionnels

L'analyse qui suit dresse un état des lieux des salaires observés dans les structures relevant de la CCNEAC, à partir d'une sous-population de 1 074 salarié-es permanent-es issus des 93 structures qui l'appliquent. Elle a pour objet de comparer ces rémunérations à la grille conventionnelle afin d'en apprécier le niveau de conformité, les écarts constatés et les dynamiques propres à chaque famille de métiers.

Les salaires médians observés dans les structures de la FEDELIMA se situent globalement au niveau des minima conventionnels fixés par la CCNEAC, avec des écarts faibles et peu significatifs lorsqu'on considère l'ensemble des groupes et échelons.

Pour les groupes intermédiaires (4 à 6), qui concentrent l'essentiel des effectifs, les salaires sont quasiment alignés sur les minima conventionnels, avec des écarts moyens compris entre +84 € et +116 €, soit généralement inférieurs à +3 %.

De même, les groupes 7 à 9 affichent des salaires très proches des minima conventionnels, avec des écarts moyens compris entre +60 € et +120 €. Quelques échelons peu représentés affichent même des niveaux légèrement inférieurs, souvent liés à des postes récents ou à des particularités contractuelles.

Répartition des effectifs salarié-es relevant de la CCNEAC par groupe et échelon

Groupes CCNEAC	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12	Total
Groupe 1	3	15	6	4	13	10	3	5	3	3	5	10	80
Groupe 2	11	4	6	6	9	10	6	14	3	2	6	6	83
Groupe 3	8	7	7	6	3	11	10	5	10	5	6	6	84
Groupe 4	26	33	27	30	31	19	20	14	16	11	1	8	236
Groupe 5	50	37	34	40	33	18	37	21	16	10	5	9	310
Groupe 6	43	41	25	19	15	6	13	13	10	3	4	5	197
Groupe 7	7	2	3	8	0	4	0	0	1	2	0	2	29
Groupe 8	5	3	4	1	1	2	1	0	0	0	0	0	17
Groupe 9	10	5	5	3	4	4	0	1	0	3	1	2	38
Total	163	147	117	117	109	84	90	73	59	39	28	48	1 074

Écarts de salaires bruts mensuels moyens entre la FEDELIMA et la grille CCNEAC par groupe et échelon

Groupes CCNEAC	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
Groupe 1	-190 €	284 €	132 €	85 €	162 €	131 €	-102 €	78 €	1 464 €	1 650 €	42 €	808 €
Groupe 2	183 €	472 €	162 €	15 €	157 €	136 €	766 €	22 €	33 €	0 €	150 €	946 €
Groupe 3	-12 €	361 €	259 €	134 €	469 €	436 €	569 €	654 €	140 €	69 €	138 €	529 €
Groupe 4	101 €	77 €	49 €	67 €	142 €	223 €	124 €	28 €	138 €	90 €	3 €	347 €
Groupe 5	73 €	83 €	52 €	68 €	76 €	3 €	97 €	102 €	71 €	103 €	168 €	112 €
Groupe 6	73 €	43 €	138 €	66 €	63 €	96 €	42 €	119 €	134 €	135 €	90 €	154 €
Groupe 7	194 €	74 €	7 €	94 €		-18 €			0 €	49 €		70 €
Groupe 8	359 €	145 €	45 €		-155 €	331 €	0 €					
Groupe 9	281 €	14 €	231 €	0 €	94 €	94 €		-1 €		41 €	0 €	126 €

À l'inverse, les groupes supérieurs (1 à 3) révèlent des écarts plus marqués, atteignant en moyenne +250 € à +380 €, et pouvant dépasser 1 500 €, pour certains postes de direction occupés par des salarié-es expérimenté-es ou en fin de carrière. Ces dépassements traduisent davantage des effets d'ancienneté ou des revalorisations individuelles que de véritables écarts structurels. Par ailleurs, le faible nombre d'effectifs dans ces groupes peut également influencer la moyenne.

L'analyse croisée de l'ancienneté et de l'âge moyen des salarié-es montre que les salarié-es les plus âgées et ancien-nes, principalement dans les postes de direction et d'administration, perçoivent des rémunérations légèrement supérieures aux minima conventionnels, tandis que les plus jeunes, souvent dans les groupes 6 à 9, restent alignés sur les planchers conventionnels de la grille des salaires de la CCNEAC.

Les données de salaires montrent une conformité générale à la grille salariale de la CCNEAC. Les rares dépassements observés relèvent de situations individuelles ou particulières et concernent uniquement des personnes ayant un statut cadre. Ils s'expliquent principalement par certaines directions en poste depuis 20 à 25 ans, dont la rémunération dépasse ponctuellement les minima en raison de l'absence de perspectives d'évolution dans la grille.

D'autres écarts, plus marginaux, résultent de négociations individuelles, de parcours bloqués à un échelon ou d'oublis de reclassement, sans remettre en cause la conformité d'ensemble des salaires observés avec la convention collective.

ECLAT, des rémunérations au-dessus des minima conventionnels

Cette analyse ne repose que sur une sous-population de 163 salarié-es permanent-es travaillant dans les 16 structures participantes appliquant la convention collective ECLAT.

L'analyse des données montrent une bonne conformité d'ensemble avec la grille de rémunérations proposée par la CC ECLAT, avec des salaires observés supérieurs aux minima conventionnels dans tous les groupes. Les écarts positifs sont constants et progressifs : ils varient de +120 € à +530 € selon le niveau de responsabilité, traduisant une légère sur-rémunération moyenne et une politique salariale globalement favorable au sein des structures concernées :

- Les groupes intermédiaires (C à F), qui concentrent plus de la moitié des effectifs (52 %), présentent des salaires médians compris entre 2 183 € et 2 647 €, soit environ +200 € à +250 € au-dessus des minima.
- Les groupes supérieurs (G à J), correspondant aux fonctions de coordination, de direction ou d'encadrement, affichent des écarts plus marqués, allant de +350 € à +530 €.
- Les groupes les plus bas (A et B) restent également au-dessus des planchers (+120 € à +160 €).
- Lesalairemédianglobal,toutescatégoriesconfondues,s'établità2415€, soit environ +250 € par rapport au salaire médian national des minima ECLAT (environ 2 160 €).

Tableau de synthèse par groupe de la convention collective ECLAT

Groupes CCNEAC	Effectifs Salarié-es permanent-es CC ECLAT	% Salarié-es permanent-es CC ECLAT	Coefficient minimum CC ECLAT	Salaire minimum CC ECLAT	Salaire brut mensuel médian FEDELIMA (100% temps de travail) :	Écart de salaire brut mensuel
Groupe A	10	4,7%	257	1 760 €	1 883 €	+123 €
Groupe B	19	8,9%	260	1 781 €	1 938 €	+157 €
Groupe C	21	10,8%	280	1 918 €	2 183 €	+265 €
Groupe D	42	24,0%	300	2 055 €	2 254 €	+199 €
Groupe E	11	6,4%	325	2 226 €	2 336 €	+110 €
Groupe F	17	11,1%	350	2 398 €	2 647 €	+250 €
Groupe G	9	6,4%	375	2 569 €	2 915 €	+346 €
Groupe H	19	14,4%	400	2 740 €	3 074 €	+334 €
Groupe I	8	6,8%	450	3 083 €	3 563 €	+481 €
Groupe J	6	5,6%	500	3 425 €	3 958 €	+533 €
Groupe K	1	0,9%			3 943 €	
Total/Médiane	163	100%			2 415 €	

Les salaires des salarié·es relevant de la CC ECLAT au sein du réseau FEDELIMA sont supérieurs aux minima conventionnels dans l'ensemble des groupes, avec des écarts moyens de +200 à +500 € selon les niveaux. Ces résultats traduisent une bonne application de la grille, assortie d'une reconnaissance salariale progressive selon la fonction et la responsabilité.

CCNEAC et ECLAT, des niveaux de salaires proches mais difficilement comparables

L'analyse comparée des salaires médians selon les familles de métiers entre les salarié·es relevant des conventions CCNEAC et ECLAT montre que globalement, les salaires médians observés sont proches d'une convention à l'autre, avec une médiane générale légèrement supérieure dans ECLAT (2 415 €) contre 2 360 € dans la CCNEAC, soit un écart global moyen de +55 €. Les écarts observés peuvent également être expliqués par des différences importantes d'effectifs entre les deux populations de salarié·es (1 069 salarié·es en CCNEAC contre seulement 163 en CC ECLAT), qui ne permettent pas complètement d'opérer une réelle comparaison statistique pour certaines fonctions métiers.

Effectifs et salaire brut mensuel médian par fonctions métiers et par convention collective

Famille de métiers	Effectifs		%		Salaire mensuel brut MÉDIAN	
	CCNEAC	ECLAT	CCNEAC	ECLAT	CCNEAC	ECLAT
Accueil des publics/Billetterie	67	10	6,3%	6,1%	2 076 €	2 193 €
Action culturelle/Médiation	86	16	8,0%	9,8%	2 273 €	2 298 €
Activités techniques	179	28	16,7%	17,2%	2 569 €	2 390 €
Administration/Comptabilité	166	28	15,5%	17,2%	2 689 €	2 749 €
Communication/Web	122	19	11,4%	11,7%	2 286 €	2 346 €
Direction/Coordination	100	17	9,4%	10,4%	3 849 €	3 614 €
Formation/Accompagnement	104	21	9,7%	12,9%	2 255 €	2 457 €
Intendance/Entretien	27	9	2,5%	5,5%	1 967 €	2 055 €
Production	78	4	7,3%	2,5%	2 105 €	2 135 €
Programmation artistique	59	5	5,5%	3,1%	2 628 €	2 594 €
Restauration/Bar	68	5	6,4%	3,1%	2 135 €	2 183 €
Transmission/Enseignement musical	0	0	0,0%	0,0%		
Vie associative/Bénévolat	3	0	0,3%	0,0%	1 878 €	
Autre(s) métier(s)	10	1	0,9%	0,6%	2 340 €	3 214 €
Total/Médiane	1 069	163	100,0%	100,0%	2 360 €	2 415 €

En résumé

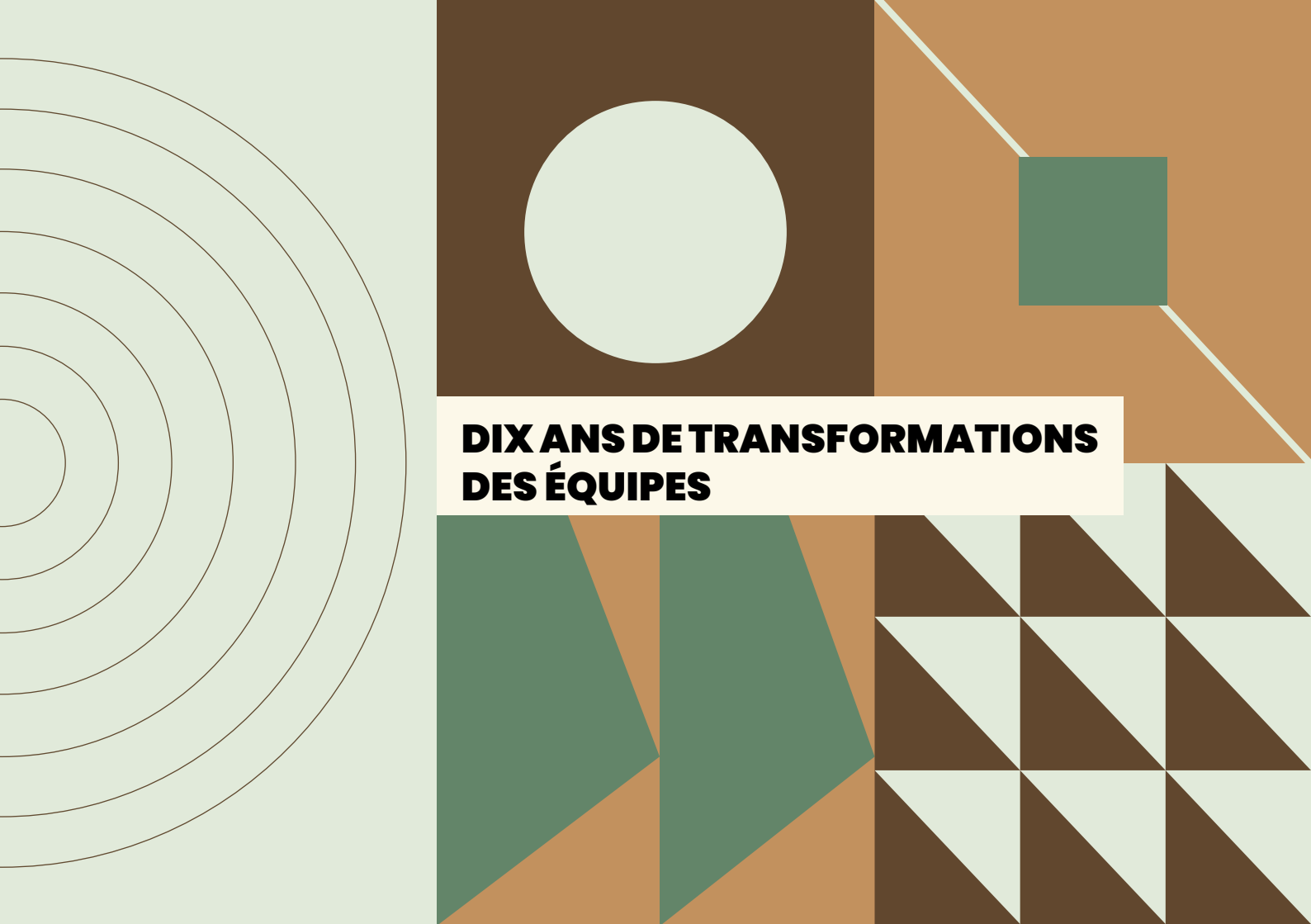
En 2023, 1 465 salarié-es permanent-es travaillent dans les 109 structures participantes, soit en médiane 12 personnes/postes par structure. L'emploi se caractérise par une forte stabilité contractuelle, avec 86 % de CDI, et par une présence majoritairement à temps plein, à hauteur de 85 %.

► **Répartition par familles de métiers** : L'analyse selon 14 familles de métiers révèle une concentration sur quelques fonctions clés. Les activités techniques (15 %), l'administration/comptabilité (14 %), la communication/web (11 %) et la formation/accompagnement (9 %) constituent les piliers des équipes. Les fonctions de direction/coordination représentent 8% des effectifs, soit environ une personne par structure, avec 8 cas de codirection. À l'inverse, les métiers d'intendance/entretien (3 %), de vie associative/bénévolat (0,3 %) et la catégorie «autres métiers» (2 %) restent marginaux. Les nouvelles familles identifiées en 2023 (restauration/bar, vies associative/bénévolat et accueil des publics/billetterie) traduisent une diversification des activités et des modèles économiques.

► **Parité et ségrégation professionnelle** : Les femmes représentent 47% des effectifs permanents, un taux supérieur à la moyenne du spectacle vivant (42 %). Toutefois, les métiers restent fortement genrés. Les femmes sont majoritaires présentes en action culturelle/médiation (80 %), administration/comptabilité (77 %), accueil/billetterie (74 %) et communication (67 %). Les hommes dominent dans les activités techniques (88 %), la transmission/enseignement musical (86 %), la formation/accompagnement (84 %) et surtout la direction/coordination (72 %). Cette ségrégation professionnelle perdure malgré une féminisation globale du secteur.

► **Profil démographique et qualification** : L'âge médian des salarié-es est de 39 ans, avec un écart notable entre femmes (35 ans) et hommes (42 ans). La population active est jeune comparée à la moyenne nationale (41 ans) et présente un niveau de qualification élevé : 61% détiennent un diplôme de niveau bac+3 ou supérieur (70 % des femmes, 52 % des hommes). Les moins de 30 ans et les 30-39 ans sont majoritairement féminins et non-cadres, occupant des postes en communication, médiation ou production. Au-delà de 40 ans, les effectifs sont dominés par les hommes et les cadres, principalement en direction, administration et activités techniques.

► **Rémunérations** : Le salaire brut mensuel médian s'établit à 2 374€ pour un temps plein, avec des écarts selon les métiers. La direction/coordination affiche les plus hautes rémunérations (3 848 €), suivie de l'administration/comptabilité (2 705 €) et de la programmation artistique (2 625 €). Les métiers les moins rémunérés sont la vie associative/bénévolat (1 878 €), l'intendance/entretien (1 967 €) et l'accueil/billetterie ou la production (2 105 €). L'écart salarial entre femmes et hommes est de 8,1 % (2 280 € contre 2 481 €), nettement inférieur aux moyennes nationales du spectacle vivant (16 % dans le public, 20 % dans le privé). Les salaires médians observés sont globalement alignés sur les minima conventionnels de la CCNEAC et de la CC ECLAT, avec peu de dépassements significatifs, sauf pour les postes de direction anciens. Les structures relevant de la CC ECLAT affichent des salaires légèrement supérieurs aux minima (+200 à +500 € selon les groupes).

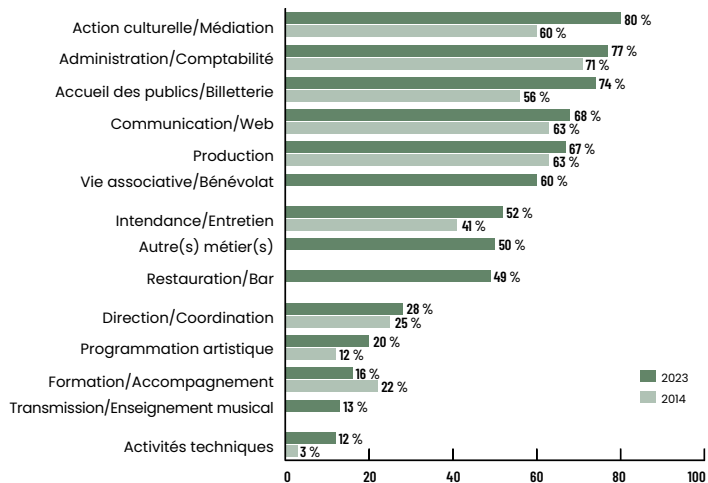


**DIX ANS DE TRANSFORMATIONS
DES ÉQUIPES**

Une féminisation en progression mais contrastée selon les familles de métiers

Dans l'ensemble, la comparaison avec 2014 révèle une féminisation progressive du réseau entre 2014 et 2023. La part des femmes parmi les salariées permanentes est passée de 41 % à 47 %, soit une hausse de 6 points en dix ans. Cette évolution traduit une avancée significative vers une plus grande parité, même si des disparités persistent selon les différentes familles de métiers.

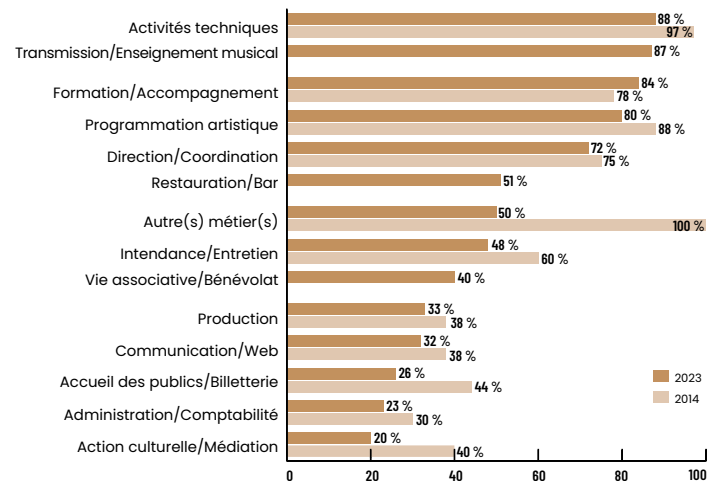
Évolution de la part de femmes par famille de métiers (2014-2023)



Si l'on observe une féminisation accrue du réseau, l'analyse de la répartition hommes/femmes par famille de métiers révèle toutefois un renforcement de la polarisation générée de certains métiers. Autrement dit, **les fonctions historiquement**

féminisées le sont aujourd'hui davantage encore : l'action culturelle/médiation compte désormais 80 % de femmes (+20 points) et l'accueil des publics/billetterie rencontre également une forte progression féminine (+18 points). De manière identique, la part d'hommes au sein de certaines familles de métiers, telle que la formation et l'accompagnement (+6 points pour la part des hommes), s'est renforcée.

Évolution de la part d'hommes par famille de métiers (2014-2023)



Par ailleurs, la part de femmes dans certaines familles de métiers, occupées principalement par des hommes, a progressé depuis 10 ans. Ainsi, les activités techniques, largement dominées par les hommes en 2014 et en 2023, enregistrent une part de femmes en hausse de 10 points, tandis que pour la programmation artistique, la part des femmes progresse de 8 points. Bien que les femmes restent minoritaires dans les fonctions liées aux activités techniques et à la programmation, ces évolutions traduisent une diversification progressive des trajectoires professionnelles. Toutefois, pour certaines familles de métiers, la part de femmes ne progresse pas ou très peu. Ainsi, la direction/coordination demeure largement

masculine avec 72 % d'hommes en 2023 contre 75 % en 2014, confirmant ainsi la difficulté persistante des femmes à accéder ou occuper les postes de direction.

Enfin, la famille de métiers « intendance/entretien » est devenue plus mixte et les fonctions « restauration/bar » ainsi que « vie associative/bénévolat », nouvelles catégories introduites dans l'étude de 2023, présentent elles aussi une répartition plus équilibrée.

En résumé, la période 2014-2023 se distingue par **une progression globale de la féminisation** (+ 6 points à l'échelle du réseau). **Cette évolution s'accompagne d'une double dynamique : d'une part, une accentuation de la part des femmes dans des familles de métiers déjà très féminisées ; d'autre part, une ouverture progressive aux femmes, bien que lente, de certaines fonctions historiquement occupées en grande partie par des hommes.**

Un vieillissement modéré (+2 ans) marqué par des départs autour de 40 ans

L'analyse de l'évolution des équipes par tranche d'âge entre 2014 et 2023 met en évidence un vieillissement global : la proportion de salariées de plus de 40 ans est passée de 41 % à 48 %, tandis que celle des moins de 40 ans a reculé de 59 % à 52 %. Dans ce mouvement, la part des moins de 30 ans progresse de 4 points, traduisant un renouvellement partiel lié à de nouvelles embauches, parfois facilitées par des dispositifs spécifiques tels que les CDI ou les contrats d'apprentissage. En revanche, la tranche des 30-39 ans enregistre une forte baisse (-11 points), sans qu'une hausse équivalente se manifeste chez les 40-49 ans.

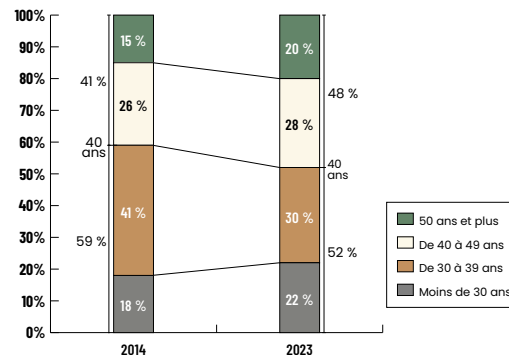
Les salariées âgées de 30 à 39 ans en 2014 auraient logiquement dû se retrouver dans la tranche des 40-49 ans en 2023. Or, le décalage observé traduit des départs et donc une perte d'effectifs après 40 ans. La crise du COVID-19 (2020-2022) a sans doute amplifié ce phénomène : nos observations de terrain³⁵ relèvent en effet de nombreux départs à partir de 2021. Par ailleurs, plusieurs travaux³⁶ montrent que de nombreuses femmes quittent le secteur du spectacle

35. Observation relevées dans le cadre des actions de soutien menées au sein des structures adhérentes ou encore via la rubrique des offres d'emploi publiées sur le site internet de la FEDELIMA : <https://www.fedelima.org/rubrique43.html>

36. Indicateurs sur la situation des entreprises et de l'emploi au sein du secteur du spectacle vivant et enregistré, Tableau de bord annuel - données 2022 du CNPS de novembre 2024 ;

vivant un peu avant la quarantaine. Plus largement, si les structures parviennent à attirer de jeunes salarié·es, elles peinent davantage à assurer la continuité des carrières au-delà de 40 ans, soulevant la question de la stabilité et de la pérennité des parcours professionnels des salarié·es permanent·es dans les structures de musiques actuelles.

Évolution des salarié·es permanent·es par tranches d'âge décennales 2014-2023



L'analyse par famille de métiers révèle des évolutions contrastées. Certaines fonctions connaissent un vieillissement marqué, en particulier la direction/coordination (+6 ans) ainsi que l'administration/comptabilité (+5 ans), ce qui confirme la tendance à des carrières plus longues dans les postes de responsabilité et de gestion. À l'inverse, la production et l'accueil des publics/billetterie enregistrent un léger rajeunissement. La programmation artistique, dont l'âge médian reste stable à 42 ans, illustre particulièrement les mécanismes de renouvellement à l'œuvre : si le professionnel·les présent·es en 2014 étaient resté·es en

Femmes et hommes dans le spectacle vivant, la parité dans l'emploi en 2023, et les chiffres clés - L'âge des salarié·es du spectacle vivant - Données 2023, produits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant - CPNEF-SV et AUDIENS, d'octobre et novembre 2024 ;

L'État des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale - Edition 2025 et le Baromètre de l'emploi dans le secteur de la musique et du spectacle vivant, réalisés par le CNM en collaboration avec Audiens en 2025.

poste, l'âge médian serait aujourd'hui nettement plus élevé. Cette stabilité traduit donc l'arrivée de nouveaux programmeurs et nouvelles programmatrices.

De manière générale, l'âge médian des salarié-es permanent-es a augmenté de deux ans entre 2014 et 2023, traduisant un vieillissement modéré. Ce phénomène s'explique aussi par le fait que les départs sont le plus souvent compensés par des recrutements de salarié-es d'âge comparable, plutôt que par un simple allongement de l'ancienneté des équipes en place. Il révèle aussi une rotation importante des salarié-es dans les équipes des structures. De plus, malgré l'arrivée de jeunes professionnel·les et une progression de la féminisation dans les différentes familles de métiers, le renouvellement global du secteur demeure limité. Cette situation met en évidence la nécessité d'analyser plus finement les départs autour de 40 ans, en particulier chez les femmes, afin de mieux comprendre les causes de ces ruptures de carrière et leurs effets sur la structuration des équipes.

Évolution de l'âge médian des salarié-es permanent-es par familles de métiers, 2014-2023

Famille de métiers	Âge médian des salarié-es par fonctions métiers en 2014	Âge médian des salarié-es par fonctions métiers en 2023	Évolution de l'âge médian des salarié-es par fonctions métiers entre 2014 et 2023
Accueil des publics/Billetterie	36 ans	34 ans	-2,0 ans
Action culturelle/Médiation	33 ans	35 ans	+2,0 ans
Activités techniques	38 ans	40 ans	+2,0 ans
Administration/Comptabilité	36 ans	41 ans	+5,0 ans
Communication/Web	32 ans	33 ans	+1,0 ans
Direction/Coordination	43 ans	49 ans	+6,0 ans
Formation/Accompagnement	38 ans	41 ans	+3,0 ans
Intendance/Entretien	51 ans	56 ans	+5,0 ans
Production	33 ans	32 ans	-1,0 ans
Programmation artistique	42 ans	42 ans	+0,0 ans
Restauration/Bar	-	35 ans	-
Transmission/Enseignement musical	-	43 ans	-
Vie associative/Bénévolat	-	25 ans	-
Autre(s) métier(s)	30 ans	32 ans	+2,0 ans
Total/Médiane	37 ans	39 ans	+2,0 ans

Des salaires en hausse mais en deçà de l'inflation

L'évolution des salaires bruts mensuels médians entre 2014 et 2023 met en évidence une hausse globale de +326 €, soit environ +16 % sur dix ans.

Rapportée à une inflation cumulée estimée à +17,6 % sur la période selon l'INSEE³⁷, cette progression, bien que significative en valeur absolue, reste en deçà de la hausse du coût de la vie. Elle traduit in fine une légère érosion du pouvoir d'achat des salarié-es des structures membres de la FEDELIMA, variable selon les familles de métiers.

La majorité des salaires médians par familles de métiers a progressé entre 321 € (intendance/entretien) et 386 € (activités techniques), des évolutions globalement alignées sur l'inflation moyenne (entre -10 € et +34 €³⁸). L'analyse des données 2023 montre toutefois que les salaires se calquent sur les minima conventionnels. L'augmentation observée sur dix ans semble donc essentiellement liée aux différentes négociations annuelles obligatoires, sans réelle revalorisation au-delà du suivi de l'inflation. Par ailleurs, si les salarié-es présent-es en 2014 étaient resté-es en poste jusqu'en 2023, l'ancienneté aurait dû se traduire par une hausse plus marquée. Ces résultats mettent en évidence un « turnover » régulier et la tendance des structures à recruter des salarié-es sur des groupes et échelons similaires à la suite du départ d'un poste.

Certaines familles de métiers connaissent une progression plus limitée du salaire médian : +224 € pour la production et +304 € pour la programmation artistique. Ces hausses restent en deçà du suivi moyen de l'inflation, avec une perte de pouvoir d'achat estimée à -107 € et -104 € sur neuf ans. Une explication réside dans l'évolution de l'âge médian, en recul pour la production et stable pour la programmation artistique, alors qu'il aurait dû augmenter d'environ neuf ans si les salarié-es étaient resté-es en poste. Ce constat traduit un « turnover » plus marqué dans ces métiers, les structures ayant remplacé les départs par des recrutements de personnes probablement moins expérimentées, positionnées sur des échelons ou groupes inférieurs.

Les hausses de salaire médian les plus marquées concernent l'administration/

37. L'essentiel sur... l'inflation, INSEE : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4268033>

38. Écart entre les salaires bruts mensuels réels en 2023 et les niveaux qu'ils auraient atteints s'ils avaient suivi l'inflation sur la période allant de décembre 2014 à décembre 2023.

comptabilité (+612 €), la direction/coordination (+557 €) et la catégorie « autres métiers » (+593 €). Pour cette dernière, composée d'un faible nombre d'individus, il est difficile d'en expliquer précisément les raisons. En revanche, pour l'administration/comptabilité et la direction/coordination, une partie de l'écart peut s'expliquer par une classification différente des postes entre 2014 et 2023 : les fonctions de « direction administrative », classées en 2014 dans la famille de métiers « direction/coordination », ont été rattachées en 2023 à la famille de métiers « administration/comptabilité ».

Variation des salaires par familles de métiers entre 2014 et 2023 au regard de l'inflation

Famille de métiers	Salaires brut mensuel médian en 2014	Salaires brut mensuel médian en 2023	Évolution du salaire brut mensuel médian entre 2014 et 2023	Salaires brut mensuel médian 2023 avec prise en compte de l'inflation cumulée	Écart salaires brut mensuel réels 2023 et salaires avec prise en compte de l'inflation
Accueil des publics/Billetterie	1 775 €	2 105 €	+330 €	2 087 €	+18 €
Action culturelle/Médiation	1 941 €	2 273 €	+332 €	2 283 €	-10 €
Activités techniques	2 139 €	2 525 €	+386 €	2 515 €	+10 €
Administration/Comptabilité	2 093 €	2 705 €	+612 €	2 461 €	+244 €
Communication/Web	1 926 €	2 299 €	+373 €	2 265 €	+34 €
Direction/Coordination	3 291 €	3 848 €	+557 €	3 870 €	-22 €
Formation/Accompagnement	1 941 €	2 283 €	+342 €	2 283 €	0 €
Intendance/Entretien	1 646 €	1 967 €	+321 €	1 935 €	+32 €
Production	1 881 €	2 105 €	+224 €	2 212 €	-107 €
Programmation artistique	2 321 €	2 625 €	+304 €	2 729 €	-104 €
Restauration/Bar	-	-	-	-	-
Transmission/Enseignement musical	-	-	-	-	-
Vie associative/Bénévolat	-	1 878 €	-	-	-
Autre(s) métier(s)	1 805 €	2 398 €	+593 €	2 123 €	+275 €
Total/Médiane	2 048 €	2 374 €	+326 €	2 408 €	-34 €

Ce reclassement a mécaniquement abaissé les salaires médians de 2014 dans ces deux familles, accentuant l'écart avec ceux de 2023. Par ailleurs, ce sont aussi les familles de métiers dont l'âge médian a le plus progressé en neuf ans, signe

d'un « turnover » sans doute plus limité et d'une progression salariale liée à l'ancienneté. Enfin, remarquons que si l'augmentation du salaire médian a dépassé l'inflation pour l'administration/comptabilité, elle reste en deçà pour la direction/coordination.

La période 2014–2023 se caractérise par une hausse généralisée mais contenue des salaires, portée surtout par les métiers de gestion, d'administration et d'encadrement. Cette évolution illustre l'équilibre fragile que doivent préserver les structures, entre respect des conventions collectives, application des NAO, revalorisations internes et contraintes économiques propres au secteur. Elle traduit une volonté de maintenir les niveaux de rémunération dans un contexte de tensions budgétaires et d'inflation persistante, où les augmentations ont permis de limiter la perte de pouvoir d'achat sans pour autant la compenser complètement.

Un panel constant de 66 structures pour analyser dix ans d'évolutions

Des équipes renforcées et consolidées

Un travail d'analyse spécifique a porté sur la population des salarié-es permanent-es des équipes d'un panel constant de 66 structures³⁹ ayant participé aux deux enquêtes réalisées à dix ans d'intervalle. L'objectif était, d'une part, d'identifier les évolutions les plus significatives au sein des équipes de ces mêmes structures et, d'autre part, de mesurer d'éventuels écarts avec la population générale de l'enquête, notamment concernant l'évolution des principaux indicateurs socio-économiques.

L'analyse montre que l'emploi permanent s'est nettement renforcé en dix ans au sein de ce panel de 66 structures. En effet, l'effectif est passé de 722 à 908 salarié-es, soit +186 postes (+26 %). Cette croissance s'accompagne d'une hausse significative du nombre d'équivalents temps plein (ETP), dont la médiane progresse de 7,5 à 10,8 ETP par structure (+44 %). Les équipes se sont ainsi étoffées avec en moyenne deux salarié-es permanent-es supplémentaires par structure, passant de 10 salarié-es en 2014 à 12 salarié-es en 2023. La principale évolution réside toutefois dans la consolidation des temps partiels en temps plein, traduite par une augmentation moyenne de 3,3 ETP par équipe.

39. Voir la liste des 66 structures en annexe de ce document.

Les femmes représentent désormais 47 % des effectifs, contre 41 % dix ans plus tôt, soit une progression de six points et une hausse relative de 46 % en volume. Cette dynamique, observée sur le panel constant, reflète les tendances relevées à l'échelle des 109 structures participantes à l'enquête menée en 2024 et confirme un mouvement global de rééquilibrage des genres au sein des équipes permanentes. Il est à noter que sur les 186 nouveaux postes créés, 136 ont été pourvus par des femmes, soit 73 % des recrutements, renforçant ainsi leur présence dans le secteur.

L'âge médian des salarié-es permanent-es progresse de deux ans, passant de 37 à 39 ans. Cette évolution reflète une tendance identique à celle observée dans l'ensemble des 109 structures participantes à l'enquête 2024, confirmant un vieillissement homogène de la population salariée permanente au sein du secteur.

Profil et évolutions des salarié-es permanent-es du panel de 66 structures en 2014 et 2023

Indicateurs clés	2014	2023	Évolution entre 2014 et 2023	Évolution en % entre 2014 et 2023
Nombre de permanent-es musiques actuelles :	722	908	+186	+26 %
Effectifs de femmes :	294	430	+136	+46 %
Effectifs d'hommes :	428	478	+50	+12 %
Part de femmes :	41%	47%	+6 points	+15 %
Part d'hommes :	59%	53%	-6 points	-10 %
Âge médian des permanent-es :	37	39	+2	+5 %
Salaire brut horaire médian :	13,55 €	15,79 €	+2,24 €	+17 %
Salaire brut mensuel médian :	2 055 €	2 394 €	+339 €	+16 %
Nombre médian de postes salarié-es permanent-es par structure :	10	12	+2	+20 %
Nombre médian d'ETP permanents par structure :	7,5	10,8	+3,3	+44 %

Sur le plan salarial, les rémunérations progressent à un rythme inférieur à celui de l'inflation. Le salaire mensuel brut médian passe de 2 055 € à 2 394 € entre 2014 et 2023, soit une hausse de 16 % pour les 66 structures du panel, hausse

identique à celle observée dans l'ensemble des 109 structures répondantes en 2023. Cette évolution reste toutefois en deçà de l'inflation cumulée sur la période (+ 17,6 % selon l'INSEE), traduisant une érosion du pouvoir d'achat des salarié-es permanent-es. En 2023, le salaire médian du panel demeure légèrement supérieur (+ 0,8 %) à celui observé dans l'ensemble des 109 structures répondantes, qui s'élève à 2 374 € bruts mensuels.

Des organigrammes en recomposition et en spécialisation accrue

Entre 2014 et 2023, la croissance des effectifs de salarié-es permanent-es au sein de l'échantillon des 66 structures observées s'accompagne d'une évolution notable des organigrammes des équipes. Les familles de métiers qui connaissent les plus fortes progressions sont l'action culturelle/médiation, dont les effectifs ont presque doublé (+84 %), et l'accueil des publics/billetterie (+21 %). Parallèlement, de nouvelles familles de métiers apparaissent, notamment la restauration/bar (53 postes) ainsi que la vie associative (3 postes). La famille transmission/enseignement musical, absente de l'enquête 2014, ne permet pas de mesurer l'évolution des effectifs en 2023.

Ces transformations traduisent une diversification des activités économiques, avec l'ouverture de bars en journée ou la création de restaurants dans de nombreuses structures. L'essor des postes en action culturelle/médiation et en accueil des publics/billetterie révèle également une intensification des activités de médiation, d'éducation artistique et culturelle et de relation aux publics. Alors qu'elles étaient souvent considérées comme secondaires en 2014, ces fonctions sont désormais pleinement reconnues au sein des équipes avec des postes à temps plein. Par ailleurs, l'enquête montre une augmentation du nombre d'ETP par équipe (+3,3 ETP). Cette consolidation des temps-pleins porte également sur ces familles de métiers, confirmant ainsi une augmentation du temps de travail (en pourcentage et en création de postes dédiés) en direction de l'action culturelle et de la médiation.

Les fonctions de production (+25 %) et de programmation artistique (+34,4 %) connaissent une progression. Cette hausse des effectifs s'explique en partie par le fait qu'en 2014, les postes de production étaient fréquemment associés à ceux de régie générale ou de direction technique. L'augmentation du nombre de dates de diffusion, notamment liée au développement de l'action culturelle/médiation et à l'apparition de nouveaux formats, a conduit les structures à distinguer plus clairement les fonctions de régie générale et de production.

Par ailleurs, la programmation artistique, longtemps exercée en cumal avec des missions de direction/coordination, s'est affirmée en dix ans comme un métier à part entière. L'émergence de postes spécifiquement dédiés à la programmation traduit une tendance vers une spécialisation accrue des fonctions, en cohérence avec l'intensification de cette activité, à l'instar de la famille de métiers « action culturelle/médiation ».

Progression des effectifs par familles de métiers au sein des 66 structures entre 2014 et 2023

Famille de métiers	Effectif de salarié-es permanent-es en 2014	Effectif de salarié-es permanent-es en 2023	Variation des effectifs de salarié-es permanent-es entre 2014 et 2023	Variation des effectifs de salarié-es permanent-es en % entre 2014 et 2023
Accueil des publics/Billetterie	56	68	+12	+21,4%
Action culturelle et médiation	45	83	+38	+84,4%
Activités techniques	132	138	+6	+4,5%
Administration/Comptabilité	124	127	+3	+2,4%
Communication/Web	90	100	+10	+11,1%
Direction/Coordination	82	71	-11	-13%
Formation et accompagnement	83	89	+6	+7,2%
Intendance et entretien	29	25	-4	-14%
Production	48	60	+12	+25%
Programmation artistique	32	43	+11	+34,4%
Restauration/Bar	0	53	+53	-
Transmission/Enseignement musical	0	35	+35	-
Vie associative/Bénévolat	0	3	+3	-
Autre(s) métier(s)	1	13	+12	+1200%
Total/Médiane	722	908	+186	+25,8%

Enfin, les fonctions métiers dites « supports » (technique, administration, communication) demeurent essentielles à la structuration des organisations, mais leur progression reste limitée, voire stabilisée : +4,5 % pour les activités techniques et +2,4 % pour l'administration/comptabilité. En revanche, les postes

de direction/coordination reculent, passant de 82 à 71 postes (-13,4 %). Cette baisse s'explique probablement par un moindre recours, en 2023, aux directions partagées en binôme : la pratique de la codirection tend à s'effacer au profit d'un modèle privilégiant un poste de direction unique. Par ailleurs, le changement de codage des postes entre 2014 et 2023 peut également éclairer cet écart. En 2014, les directions administrative, artistique ou technique étaient intégrées à la famille de métiers « direction/coordination ». En 2023, cette catégorie ne regroupe plus que les directions générales. Certes, les directions administrative, artistique ou technique représentaient une part marginale en 2014, mais les quelques postes concernés ont été reclassés dans d'autres catégories en 2023, contribuant ainsi à la baisse des effectifs observée dans la famille « direction/coordination ».

Globalement, en dix ans, les équipes permanentes des 66 structures du panel se sont à la fois élargies et diversifiées. Cette évolution résulte de la création de nouveaux postes dans les domaines de l'action culturelle/médiation, de l'accueil des publics/billetterie, mais aussi de l'apparition de fonctions liées au développement d'activités complémentaires (bar, restauration).

Dans le même temps, les fonctions plus traditionnelles (direction/coordination, activités techniques ou administration/comptabilité) voient leur poids relatif diminuer au sein des organigrammes des structures de musiques actuelles observées. Les postes multifonctionnels, combinant par exemple direction et programmation, direction et administration ou reposant sur des formes de codirection, apparaissent moins fréquents en 2023 qu'en 2014. Les structures semblent désormais privilégier des fonctions plus spécialisées et clairement identifiées, traduisant une tendance à la professionnalisation et à la segmentation accrue des métiers.

En résumé

L'analyse comparative révèle des transformations significatives de l'emploi permanent sur la décennie, marquées par une féminisation progressive, un vieillissement modéré, une diversification des métiers et une hausse salariale contenue.

► **Féminisation et polarisation genrée** : La part des femmes progresse de 6 points entre 2014 et 2023, passant de 41 % à 47 %. Cette évolution traduit un rééquilibrage global, porté par l'arrivée de salariées nouvellement recrutées, majoritairement jeunes. Toutefois, on observe une double dynamique paradoxale : d'une part, une accentuation de la féminisation dans les métiers déjà féminisés (action culturelle/médiation +20 points pour atteindre 80%, accueil/billetterie +18 points) ; d'autre part, une ouverture progressive mais lente de certaines fonctions historiquement masculines aux femmes (activités techniques +10 points pour atteindre 12%, programmation artistique +8 points pour 20 %). La direction/coordination reste largement masculine (72 % d'hommes), confirmant les difficultés persistantes d'accès des femmes aux postes de direction.

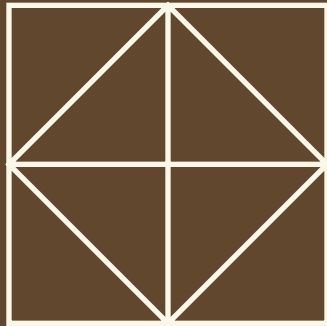
► **Vieillesse et rotation des équipes** : L'âge médian des salarié-es augmente de 2 ans (de 37 à 39 ans). La part des plus de 40 ans passe de 41% à 48%, tandis que celle des moins de 40 ans recule de 59 % à 52 %. Cette évolution s'accompagne d'un paradoxe : la tranche des 30-39 ans enregistre une forte baisse (-11 points) sans hausse équivalente chez les 40-49 ans, révélant des départs importants autour de 40 ans. Les structures parviennent à attirer de jeunes salarié-es (les moins de 30 ans progressent de 4 points), mais peinent à assurer la continuité des carrières au-delà de la quarantaine. L'âge médian par famille de métiers progresse particulièrement pour la direction (+6 ans) et l'administration (+5 ans), alors que la production et l'accueil se rajeunissent légèrement. La stabilité de l'âge médian de la programmation artistique (42 ans) traduit un fort renouvellement générationnel compensant les départs.

► **Évolution salariale et pouvoir d'achat** : Le salaire brut mensuel médian augmente de 326€ entre 2014 et 2023 (+16 %), passant de 2 048 € à 2 374 €. Cette hausse reste légèrement inférieure à l'inflation cumulée sur

la période (+17,6 % selon l'INSEE), traduisant une légère érosion du pouvoir d'achat. La majorité des familles de métiers progresse entre 321 € et 386 €, suivant globalement l'inflation. Certaines fonctions affichent des hausses plus limitées (production +224 €, programmation +304 €) avec une perte de pouvoir d'achat de -100 €, tandis que l'administration/comptabilité (+612 €) et la direction/coordination (+557 €) connaissent les progressions les plus marquées. Les salaires médians 2023 demeurent calqués sur les minima conventionnels, suggérant que la hausse observée résulte principalement des négociations annuelles obligatoires (NAO) sans véritables revalorisations au-delà du suivi de l'inflation.

► **Diversification et spécialisation des métiers** : L'analyse du panel constant de 66 structures ayant participé aux deux enquêtes révèle une croissance de 26 % des effectifs permanents (de 722 à 908 salarié-es) et une augmentation de 3,3 ETP par structure en dix ans. Les plus fortes progressions concernent l'action culturelle/médiation (+84 %), l'accueil/billetterie (+21 %), la production (+25 %) et la programmation artistique (+34 %). Trois nouvelles familles de métiers émergent (restauration/bar avec 53 postes, transmission/enseignement musical avec 35 postes, vie associative/bénévolat avec 3 postes), traduisant une diversification des activités économiques et éducatives. Parallèlement, les fonctions supports (technique, administration) progressent faiblement (+2 à 5 %), et la direction/coordination recule (-13 %), reflétant un abandon progressif des codirections au profit de directions uniques et une spécialisation accrue des fonctions.

CONCLUSION



Conclusion

Cette étude réalisée par la FEDELIMA en 2024-2025 propose une analyse renouvelée et actualisée de l'emploi permanent au sein des lieux et projets de musiques actuelles, dix ans après une première enquête menée en partenariat avec Opale⁴⁰ et le RIF⁴¹. Fondée sur un panel représentatif de plus d'une centaine de structures rassemblant près de 1 500 salarié-es permanent-es, elle apporte un nouvel éclairage sur un réseau dont les structures membres connaissent une croissance continue sur la période 2014-2023 et une professionnalisation renforcée. Elle constitue également un outil précieux pour comprendre les transformations structurelles, professionnelles et humaines qui traversent aujourd'hui le secteur des lieux et projets de musiques actuelles.

Le profil des 109 structures participantes fait apparaître un secteur composé en grande majorité d'associations d'initiative privée à but non lucratif, inscrivant leurs actions dans l'intérêt général⁴², principalement ancrées dans les territoires urbains et caractérisées par une pluralité de modèles organisationnels. La croissance observée au cours de la décennie, qu'il s'agisse de la hausse des budgets, du développement des équipes et des postes permanents à temps plein ou de la diversification des ressources, atteste d'un secteur en développement et en structuration. Toutefois, ces évolutions ne doivent pas masquer les tensions économiques persistantes, liées notamment à l'augmentation de la masse salariale et à la stagnation relative des subventions de fonctionnement.

Ce développement des lieux et projets étudiés est marqué par un déplacement des fragilités identifiées en 2014. Là où la précédente étude soulignait une dépendance aux dispositifs d'aides à l'emploi et une structuration encore fragile des équipes, la nouvelle enquête met en évidence un secteur désormais consolidé, mais confronté à d'autres formes de vulnérabilité. L'augmentation du poids des charges fixes modifie l'équilibre économique des structures et réduit leurs marges de manœuvre, dans un contexte où les missions confiées aux lieux se diversifient et les attentes à leur égard se multiplient.

Cette photographie de l'emploi permanent en 2023 met en évidence un secteur professionnalisé, structuré autour d'équipes stables, majoritairement en CDI et à temps plein. Entre 2014 et 2023, on observe une progression significative des effectifs de salarié-es permanent-es. À périmètre de structures constant, le nombre médian d'ETP salarié-es permanent-es augmente de 44 %, passant de 7,5 à 10,8 ETP par structure. L'analyse par familles de métiers montre une concentration des effectifs autour de fonctions centrales, notamment techniques, administratives, de communication, d'action culturelle et de formation ou d'accompagnement des pratiques, tout en rendant compte de la diversification progressive des postes et des activités. L'apparition ou le renforcement de fonctions liées à l'accueil, à la restauration, au bar ou à la vie associative illustre la montée en charge d'activités jusque-là marginales il y a quinze ou vingt ans dans les lieux de musiques actuelles.

Sur la période 2014-2023, l'analyse des évolutions montre que les métiers historiquement centraux dans les organigrammes, liés aux fonctions de direction, d'administration, de communication, de formation et d'accompagnement des pratiques, voient leur poids relatif évoluer à mesure que les équipes s'élargissent et que de nouvelles fonctions apparaissent ou se renforcent. La famille de métiers « action culturelle et médiation » connaît ainsi une progression particulièrement marquée (+61 %), traduisant un repositionnement des structures vers des missions de transmission, d'accompagnement et de lien avec les personnes de leur territoire. Cette évolution s'accompagne d'une diminution de la polyvalence des postes et d'une spécialisation accrue des métiers.

L'analyse des caractéristiques démographiques des salarié-es fait apparaître un secteur légèrement plus jeune que la moyenne nationale et très fortement diplômé, mais encore traversé par des déséquilibres de genre persistants. Si la progression de la part des femmes parmi les salarié-es permanent-es constitue l'une des évolutions notables de la décennie, il ressort que les familles de métiers demeurent fortement sexuées, en particulier dans les métiers techniques et de direction, et que les postes à responsabilité restent majoritairement occupés par des hommes, traduisant une féminisation encore inégalement répartie selon les fonctions exercées.

40. Opale – Pôle ressources Culture & Économie Sociale et Solidaire : <https://www.opale.asso.fr/article682.html>

41. RIF – Réseau des Musiques Actuelles en Île-de-France : <https://www.lerif.org/>

42. Voir le « [Manifeste des structures adhérentes à la FEDELIMA](#) » publié par la FEDELIMA en janvier 2026.

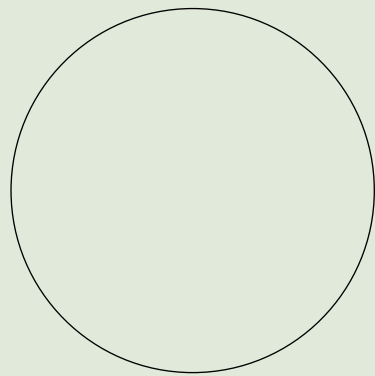
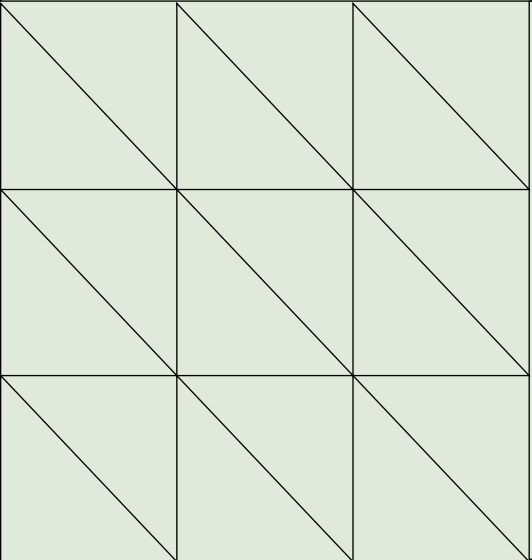
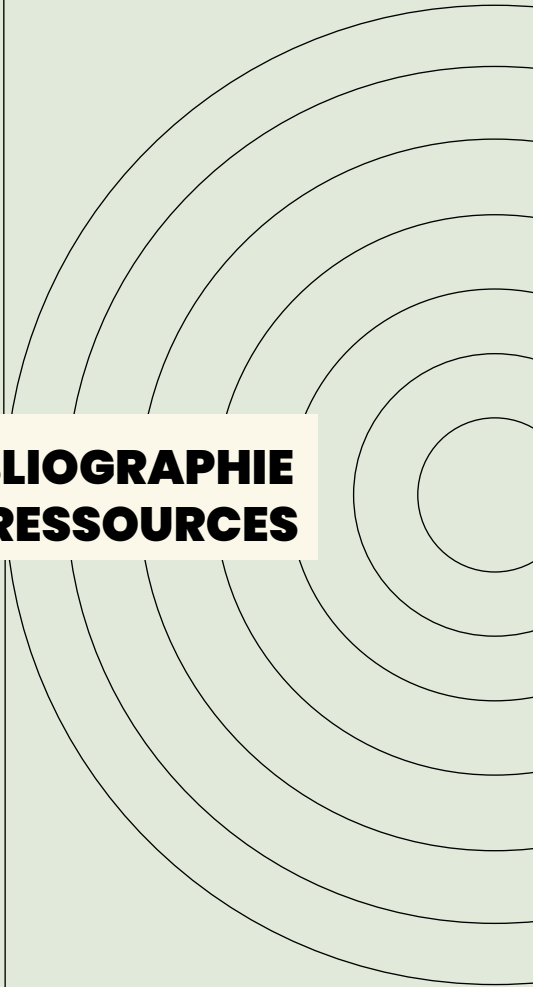
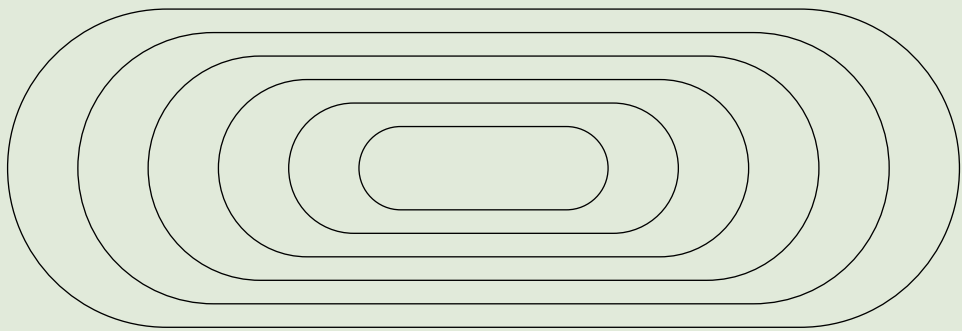
Cette évolution s'accompagne d'une transformation des organigrammes, marquée par le passage d'équipes historiquement composées de postes très polyvalents à des équipes où les rôles sont mieux définis et différenciés au sein de structures plus hiérarchisées. La montée en responsabilité des fonctions intermédiaires et la progression du nombre de postes cadres illustrent la professionnalisation croissante de l'organisation interne des structures. Les lieux et projets dédiés aux musiques actuelles, dont l'essor s'est affirmé dans les années 1990 et au début des années 2000, dépassent aujourd'hui le stade de la simple structuration. Ils entrent désormais dans une phase de consolidation et de maturité, intégrés au spectacle vivant et, plus largement, au secteur culturel.

Le vieillissement des équipes reste toutefois modéré, l'âge médian progressant de 37 à 39 ans. Les écarts observés selon sexe, 35 ans pour les femmes et 42 ans pour les hommes, révèlent néanmoins des fragilités dans les parcours professionnels, notamment autour de la quarantaine pour les femmes, marquées par des départs plus fréquents et une difficulté à pérenniser les trajectoires au-delà de cet âge. Ces dynamiques de développement interrogent cependant la capacité du secteur à offrir des perspectives d'évolution à long terme. Si les trajectoires des salarié·es des structures apparaissent aujourd'hui davantage inscrites dans la durée qu'il y a une vingtaine d'années, la question du renouvellement générationnel et de la transmission des projets reste centrale pour les structures les plus anciennes, alors que s'annoncent des départs à la retraite parmi les générations qui ont contribué à structurer le secteur.

Sur le plan salarial, la revalorisation observée sur dix ans demeure limitée, le salaire horaire brut médian passant de 13,5 € à 15,7 € (+16 %) et le salaire mensuel brut médian de 2 048 € à 2 374 € (+16 %). Ces hausses restent toutefois inférieures à l'inflation cumulée sur la période (+18 %), entraînant une érosion du pouvoir d'achat. Les rémunérations demeurent globalement alignées sur les minima conventionnels et ne traduisent pas de revalorisation structurelle significative, ce qui interroge l'attractivité et la reconnaissance de certains métiers. La consolidation des équipes et la professionnalisation des postes ne s'accompagnent donc pas d'une progression équivalente des niveaux de rémunération. Cette situation pose la question de la reconnaissance des compétences mobilisées et de l'attractivité du secteur, dans un contexte où les équipes sont fortement qualifiées et investies dans des missions d'intérêt général.

En synthèse, cette enquête témoigne d'un secteur des lieux et projets de musiques actuelles à la fois consolidé et en transformation. Ces mutations se manifestent notamment par la diversification des activités, l'évolution des organigrammes, la progression des effectifs permanents, la montée en charge des activités d'action culturelle/médiation et des tensions persistantes autour des moyens financiers et des conditions d'emploi, dessinant un paysage contrasté.

En proposant une photographie actualisée de l'emploi permanent et une analyse comparative de ses évolutions récentes, cette étude a vocation à constituer un outil de connaissance pour les adhérents de la FEDELIMA, leurs partenaires et, plus largement, l'ensemble des acteur·rices du secteur des musiques actuelles. Elle met en lumière un secteur parvenu à un moment charnière de son développement. Après une phase de structuration et de consolidation des équipes, s'ouvre désormais pour les lieux de musiques actuelles un cycle centré sur la qualité de l'emploi, la soutenabilité économique et l'équilibre des parcours professionnels. Dans ce contexte, la pérennisation des acquis et l'adaptation aux nouvelles réalités économiques, sociales et écologiques constituent des enjeux centraux. La capacité des structures à conjuguer exigence artistique, responsabilité de l'employeur, stabilité financière, tout en continuant à affirmer leur rôle de lieux de vie au cœur des territoires, représente l'un des défis majeurs des années à venir.



**BIBLIOGRAPHIE
ET RESSOURCES**

AUDIENS : « [Rapport de branche des entreprises artistiques et culturelles actives 2019-2020](#) », 2021

CNPS : « [Indicateurs sur la situation des entreprises et de l'emploi au sein du secteur du spectacle vivant et enregistré - Tableau de bord annuel - données 2022](#) », Conseil National des Professions du Spectacle - Sous-commission d'observation de l'emploi, novembre 2024

CPNEF-SV : « [Femmes et hommes dans le spectacle vivant - la parité de l'emploi en 2023](#) », série : chiffres clés, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant - Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant et AUDIENS, novembre 2024

CPNEF-SV : « [Les entreprises et l'emploi dans le spectacle vivant - Tableau de bord statistique - Données 2023](#) », Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant et AUDIENS, juin 2024

CPNEF-SV : « [L'âge des salariés du spectacle vivant - Chiffres clés - Données 2023](#) », Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant - Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant et AUDIENS, octobre 2024

CNM : « [Baromètre de l'emploi dans le secteur de la musique et du spectacle vivant](#) », en collaboration avec Audiens, Centre National de la Musique (CNM), 2024

CNM : « [État des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale - Edition 2025](#) », en collaboration avec Audiens, Centre National de la Musique (CNM), 2025

DEPS : « [Chiffres Clés 2023 de la culture et de la communication](#) », ministère de la Culture - Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS), mars 2024

DEPS : « [Observatoire 2024 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication](#) », ministère de la Culture - Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS), mars 2024

FEDELIMA : « [L'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles \(2018\)](#) », fédération des lieux de musiques actuelles, 2018

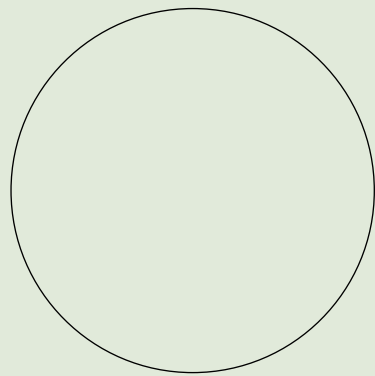
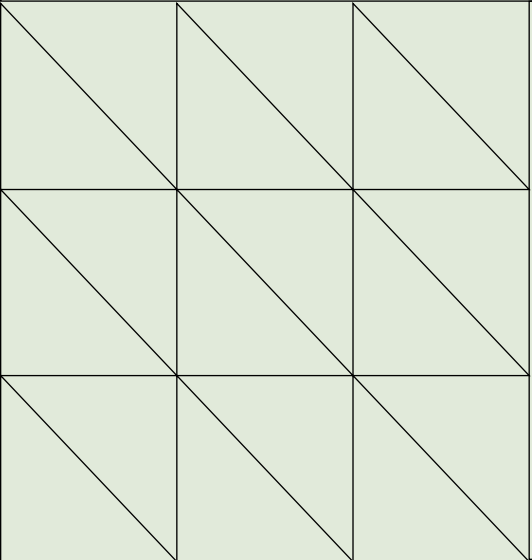
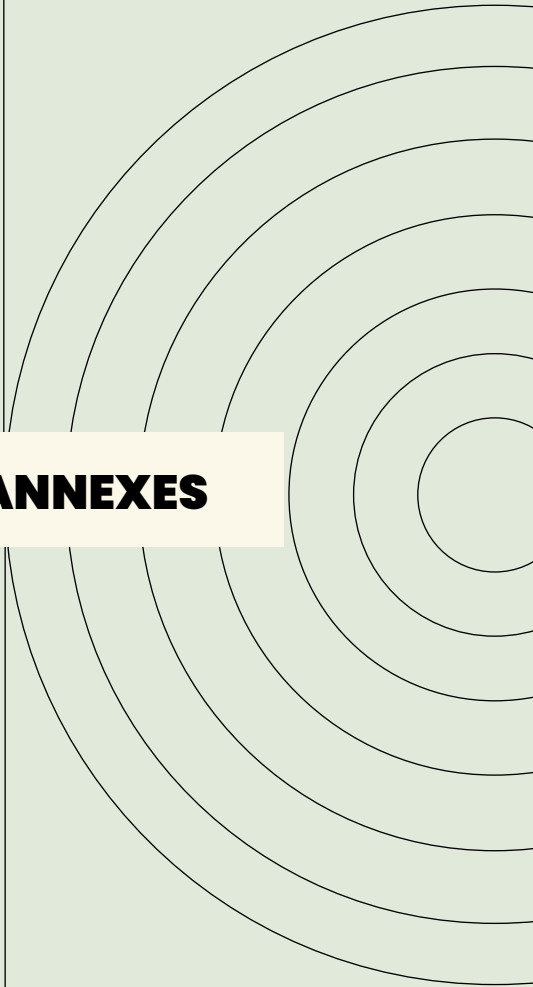
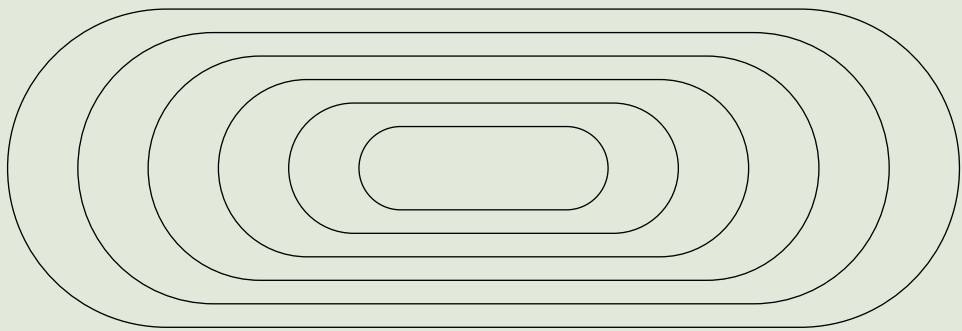
FEDELIMA : « [Chiffres clés de la FEDELIMA - données 2023](#) », fédération des lieux de musiques actuelles

INSEE : « [Population active en 2023 - Enquête emploi en continu - Insee Résultats](#) », 2024

INSEE : « [L'essentiel sur... les salaires](#) », 2026

INSEE : « [Emploi, chômage, revenus du travail](#) », Insee références, Edition 2024.

INSEE : « [Temps de travail et quotité travaillée selon le sexe et l'âge en 2023](#) », données annuelles 2024



ANNEXES

Annexe 1 : Liste des 13 variables individuelles collectées

Question/variable	Format de réponse	Propositions ou aides à la saisie
Intitulé de poste/Profession :	Texte	
Sexe :	Choix unique	Femme Homme
Date de naissance :	Date	JJ/MM/AAAA
Niveau de diplôme :	Choix unique	Aucun diplôme Brevet des collèges CAP/BEP Baccalauréat Bac+2 Bac+3 Bac+4 Bac+5 Supérieur à Bac+5
Date d'entrée/ère embauche dans la structure :	Date	JJ/MM/AAAA
Date de début du poste occupé actuellement :	Date	JJ/MM/AAAA
Type de contrat :	Choix unique	Permanent CDI Permanent CDD + 6 mois Permanent CDII
Information complémentaire CDD de + 6 mois (à qualifier si concernée) :	Choix multiples	Contrat d'apprentissage Contrat de professionnalisation Service civique Renfort d'activité Remplacement pour arrêt maladie Mission
Cadre/Non cadre :	Choix unique	Non cadre Cadre
Si CCNEAC Groupe qualification :	Choix unique	Renseignez l'information liée au groupe de la CCNEAC (de 1 à 9). Exemple : Groupe 3
Si CCNEAC Echelon :	Choix unique	Renseignez la valeur numérique de l'échelon de la CCNEAC (de 1 à 12). Exemple : 3 (pour échelon 3)
Si ECLAT Groupe qualification :	Choix unique	Renseignez l'information liée au groupe de la CC ECLAT (de A à K). Exemple : H (pour l'échelon H)
Si ECLAT Indice/Coefficient réel :	Numérique	Renseignez la valeur numérique de l'indice/coefficient réel de la CC ECLAT. Exemple : 350
Temps de travail hebdomadaire/Temps partiel :	Numérique	Renseignez une valeur numérique entre 1 et 100 correspondant au pourcentage de temps de travail : 100,0% = temps plein 75,0% = 3/4 temps
Salaire Brut mensuel :	Numérique	JJ/MM/AAAA Renseignez le montant numérique sans symbole euros. Exemple : 1724 (pour 1724 €)

Annexe 2 : Les différentes catégories de structures membres de la FEDELIMA

Les structures membres de la FEDELIMA peuvent être réparties en 5 grandes catégories de projets avec des spécificités et des modes de structuration différents.

Les lieux dédiés musiques actuelles : cette catégorie intègre les structures dont l'ensemble des activités (diffusion, répétition, accompagnement, actions culturelles, etc.) est dédié aux musiques actuelles.

Les lieux pluriactivités et/ou pluridisciplinaires : cette catégorie intègre les structures qui mènent un projet qui n'est pas exclusivement dédié aux musiques actuelles. Ainsi, elles développent un pôle, un service, une part de leur activité autour des musiques actuelles mais mènent également leurs activités autour d'autres disciplines artistiques (arts numériques, arts plastiques, danse, etc.) ou d'autres domaines d'activité (loisirs, sports, social, etc.).

Les projets dédiés musiques actuelles en itinérance : cette catégorie intègre les structures qui développent un projet culturel à l'année mais qui n'occupent pas d'équipement dédié et qui développent un projet en itinérance sur un territoire.

Les lieux d'accueil et d'accompagnement des pratiques artistiques : cette catégorie intègre les structures qui développent un projet autour de l'accompagnement des pratiques musicales actuelles que ce soit par la proposition de cours, la mise en place de résidence, de préproductions accompagnées (...) et dont la diffusion de concerts n'est pas l'activité principale et première.

Les réseaux ou groupements : cette catégorie intègre les structures de type réseaux ou groupements d'acteurs ayant une activité convergente et complémentaire avec celle de la fédération et dont les actions ou services participent à la structuration et au développement des musiques actuelles.

Annexe 3 : Les différents types de contrats en CDD de plus de 6 mois recensés

Contrats d'apprentissage : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet à une personne de suivre par alternance des périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis. Le contrat d'apprentissage peut être à durée limitée (CDL) d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum. Il peut également être à durée indéterminée (CDI), ce qui n'est jamais le cas dans les structures participantes à l'étude

Contrats uniques d'insertion : Le contrat unique d'insertion (CUI) associe formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et aide financière pour l'employeur. Le CUI vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi. Le CUI est le cadre contractuel dans lequel se déroule le parcours emploi compétences (PEC). L'objectif de durée d'un parcours est de 12 mois (un an) et les conventions initiales ne peuvent pas être inférieures à 9 mois.

Contrats d'alternance : Autrement appelé le contrat de professionnalisation (pour le distinguer du contrat d'apprentissage), ce type de contrat est un contrat de travail

conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition - dans le cadre de la formation continue - d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Ce contrat est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 36 mois pour certaines catégories de personnes.

Services civiques : Le Service civique est un engagement volontaire pour une durée de 6 à 12 mois. Il s'effectue exclusivement au sein d'organismes du secteur public et associatif : associations, fondations, collectivités territoriales, établissements publics, services de l'État, syndicats, entreprises solidaires d'utilité sociale, etc.

Professeur.es/intervenant.es : Les professeur.es/intervenant.es sont pour la majorité embauché.es en CDI sur des temps partiel et sont positionné.es sur une grille spécifique de la convention collective ECLAT : Niveau 1 et 2. Toutefois, certain.es de ces professeur.es/intervenant.es sont en CDD de plus de 6 mois.

Annexe 4 : Les conventions collectives concernées par l'étude : CCNEAC et ECLAT

Les conventions collectives occupent une place centrale dans l'organisation interne et la structuration des emplois au sein des projets et lieux de musiques actuelles. Elles définissent les classifications, les niveaux de responsabilité, les minima salariaux et les règles d'évolution applicables aux différents métiers. Leur application influence directement les conditions d'emploi et de rémunération, dans un secteur marqué par une grande diversité de fonctions, de tailles d'organisations et de modèles économiques.

La convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) règle sur le territoire national les rapports entre, d'une part, le personnel artistique, technique et administratif, à l'exception du personnel de l'État et des collectivités territoriales et, d'autre part, les entreprises du secteur public du spectacle vivant.

Les entreprises du secteur public du spectacle vivant sont des structures de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants :

- entreprises dont la direction est nommée par la puissance publique (État et / ou collectivités territoriales) ;
- entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un représentant de la puissance publique ;
- entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'État (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées) ;
- entreprises subventionnées directement par l'État et / ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux, etc.

Pour plus d'informations sur la [CCNEAC](#)

La convention collective nationale ECLAT s'applique aux structures œuvrant dans les domaines de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale ou environnementale, au service d'un Territoire.

- Elle règle sur le territoire national les relations de travail entre les employeurs et les salarié.es des entreprises de droit privé sans but lucratif qui développent :
- des activités d'intérêt social à titre principal dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air.
- des activités d'intérêt général de protection de la nature et de l'environnement.

Auparavant appelée convention collective de l'Animation, elle s'applique à l'ensemble du territoire national.

Pour plus d'informations sur la [CCN ECLAT](#)

Annexe 5 : Liste des 109 structures participantes et du panel comparatif 2014-2023

Structure	Participation aux 2 enquêtes	Commune	Mode de gestion	Convention collective
106 (Le)	Non	Rouen	Régie personnalisée	CC NEAC
109 (Le)	Oui	Montluçon	Association	CC NEAC
4Écluses (Les)	Oui	Dunkerque	Association	CC NEAC
6MIC (Le)	Non	Aix-en-Provence	SCIC	CC NEAC
6PAR4 (Le)	Oui	Laval	Association	CC NEAC
Abattoirs (Les) - West Rock	Non	Cognac	Association	ECLAT
Ampli	Oui	Billère	Association	ECLAT
Antipode	Oui	Rennes	Association	ECLAT
ARA	Oui	Roubaix	Association	ECLAT
ArtCade	Oui	Sainte-Croix-Volvestre	Association	CC NEAC
Astralabe (L')	Oui	Orléans	Association	CC NEAC
Autre Canal (L')	Oui	Nancy	EPCC	CC NEAC
Bastion (Le)	Non	Besançon	Association	CC NEAC
Belle Électrique (La)	Non	Grenoble	SCIC	CC NEAC
Big Band Café (Le)	Non	Hérouville-Saint-Clair	Association	CC NEAC
Bobine (La)	Non	Grenoble	Association	CC NEAC
Bolegason (Lo)	Oui	Castres	Régie personnalisée	CC NEAC
Bonjour Minuit	Oui	Saint-Brieuc	Association	CC NEAC
Bords 2 Scènes	Non	Vitry-le-François	EPCC	CC NEAC
Brise Glace (Le)	Oui	Annecy	Association	CC NEAC
Camji (Le)	Oui	Niort	Association	CC NEAC
Carène (La)	Oui	Brest	Régie personnalisée	CC NEAC
Cargô (Le)	Non	Caen	Association	CC NEAC
Cartonnerie (La)	Oui	Reims	Régie personnalisée	CC NEAC
Cave à Musique (La)	Non	Mâcon	Association	CC NEAC
Cave aux Poètes (La)	Oui	Roubaix	Association	CC NEAC
CEM (Le)	Non	Le Havre	Association	ECLAT
Chabada (Le)	Oui	Angers	Association	CC NEAC
Château Éphémère (Le)	Non	Carrières-sous-Poissy	Association	CC NEAC
Chato'do (Le)	Oui	Blois	Association	CC NEAC

Structure	Participation aux 2 enquêtes	Commune	Mode de gestion	Convention collective
Ciel (Le)	Non	Grenoble	Association	CC NEAC
Cité Musicale - Metz/BAM Trinitaires	Non	Metz	EPCC	CC NEAC
CLEF (La)	Oui	Saint-Germain-en-Laye	Association	ECLAT
Club (Le)	Non	Rodez	Association	CC NEAC
Coopérative de Mai (La)	Non	Clermont-Ferrand	Association	CC NEAC
Cordo (La)	Non	Romans-sur-Isère	Association	CC NEAC
Crescent (Le)	Non	Mâcon	Association	CC NEAC
Cri'Art (Le)	Non	Auch	Association	ECLAT
DOC (Le)	Non	Aurseulles	Association	CC NEAC
Docks (Les)	Non	Cahors	Régie personnalisée	CC NEAC
Echo System	Oui	Scey-sur-Saône-et-Saint-Albin	Association	CC NEAC
Echonova (L')	Oui	Vannes	Régie personnalisée	CC NEAC
ElMediator	Oui	Perpignan	EPCC	CC NEAC
EMB Sannois (L')	Oui	Sannois	Association	CC NEAC
Épicerie Moderne (L')	Oui	Feyzin	Association	CC NEAC
Espace Django (L')	Non	Strasbourg	Association	CC NEAC
Espace Julien	Non	Marseille	Association	CC NEAC
Fabrik à Sons (La)	Non	Bolbec	Association	CC NEAC
Fil (Le)	Oui	Saint-Étienne	Association	CC NEAC
File7	Oui	Magny-le-Hongre	Association	CC NEAC
Florida (Le)	Oui	Agen	Association	ECLAT
Forum (Le)	Oui	Vauréal	Régie personnalisée	CC NEAC
Fraternelle (La)	Non	Saint-Claude	Association	CC NEAC
Gare (La)	Oui	Maubec	Association	ECLAT
Grand Mix (Le)	Oui	Tourcoing	Association	CC NEAC
Gueulard Plus (Le)	Oui	Hayange	Régie personnalisée	CC NEAC
Hiéro Limoges	Oui	Limoges	Association	CC NEAC
Hydrophone	Oui	Lorient	Association	CC NEAC
Inconnue (L')	Non	Talence	Association	ECLAT
Jardin Moderne (Le)	Non	Rennes	Association	ECLAT

Structure	Participation aux 2 enquêtes	Commune	Mode de gestion	Convention collective
Kabardock (Le)	Non	Le-Port	Association	CC NEAC
Kubb (Le)	Non	Évreux	EPCC	CC NEAC
Landes Musiques Amplifiées	Non	Saint-Vincent-de-Tyrosse	Association	ECLAT
Luciole (La)	Oui	Alençon	Association	CC NEAC
Lune des Pirates (La)	Oui	Amiens	Association	CC NEAC
Melrose	Non	Callac	Association	CC NEAC
Metronum (Le)	Non	Toulouse	Société Publique Locale (SPL)	CC NEAC
Moloco (Le)	Oui	Audincourt	Régie personnalisée	CC NEAC
Moulin (Le)	Oui	Brainans	Association	CC NEAC
Music'Al Sol	Non	Villegly	Association	CC NEAC
Nage Libre	Oui	Poitiers	Association	CC NEAC
Nef (La)	Oui	Angoulême	Régie personnalisée	CC NEAC
Normandy (Le)	Non	Saint-Lô	Association	CC NEAC
Noumatrouff (LE)	Oui	Mulhouse	Association	CC NEAC
Nouvelle Vague (La)	Oui	Saint-Malo	Association	CC NEAC
Novomax (Le)/Les Polarité[s]	Oui	Quimper	Association	ECLAT
Odéon (L')	Non	Tremblay-en-France	Association	CC NEAC
Ouvre-Boîte (L')	Oui	Beauvais	Association	CC NEAC
Paloma	Oui	Nimes	Régie personnalisée	CC NEAC
Pannonica (Le)	Oui	Nantes	Association	CC NEAC
Passagers du Zinc (Les)	Oui	Avignon	Association	CC NEAC
Périscope (Le)	Oui	Lyon	Association	CC NEAC
Petit Bain	Oui	Paris	SCIC	CC NEAC
Petit Fauchoux (Le)	Oui	Tours	Association	CC NEAC
Plages Magnétiques	Oui	Brest	Association	CC NEAC
Point Éphémère (Le)	Non	Paris	Association	CC NEAC
Poudrière (La)	Oui	Belfort	Association	CC NEAC
Puce a L'Oreille (La)	Non	Riom	Association	CC NEAC
Quai M	Oui	La Roche-sur-Yon	Association	CC NEAC
Rio Grande (Le)	Oui	Montauban	Association	ECLAT

Structure	Participation aux 2 enquêtes	Commune	Mode de gestion	Convention collective
Rocksane (Le)	Oui	Bergerac	Association	ECLAT
Rodia (La)	Oui	Besançon	Régie personnalisée	CC NEAC
Run Ar Puñs	Oui	Châteaulin	Association	CC NEAC
Sans Réserve (Le)	Oui	Périgueux	Association	CC NEAC
Sax (Le)	Oui	Achères	Régie personnalisée	CC NEAC
School Of Rock (La)	Non	Blagnac	Association	ECLAT
Silex (Le)	Oui	Auxerre	Association	CC NEAC
Sirène (La)	Oui	La Rochelle	Association	CC NEAC
SMAC 07	Oui	Annonay	Association	CC NEAC
Sonambule (Le)	Oui	Gignac	Association	CC NEAC
Soufflerie (La)	Non	Rezé	EPCC	CC NEAC
Stereolux/Scopitone	Oui	Nantes	Association	CC NEAC
Superforma	Non	Le Mans	Association	CC NEAC
Tandem	Oui	Toulon	Association	CC NEAC
Tannerie (La)	Non	Bourg-en-Bresse	Association	CC NEAC
Temps Machine (Le)	Non	Joué-lès-Tours	Association	CC NEAC
Tetris (Le)	Non	Le Havre	Association	CC NEAC
Ubu (L')/ATM	Oui	Rennes	Association	CC NEAC
Vapeur (La)	Oui	Dijon	Régie personnalisée	CC NEAC

Annexe 6 : Définition des catégories territoriales utilisées par la FEDELIMA

Les structures membres de la FEDELIMA sont implantées sur la quasi-totalité du territoire métropolitain et ultramarin, mais dans des contextes territoriaux très contrastés. Or, porter un projet de musiques actuelles sur un territoire rural à faible densité de population ne soulève pas les mêmes enjeux, ni les mêmes conditions de fonctionnement économique et organisationnel, que dans une grande agglomération. Afin de mieux prendre en compte ces différences et d'affiner l'analyse du fonctionnement des structures, celles-ci ont été classées selon le type de territoire dans lequel elles sont implantées.

La nomenclature détaillée ci-contre a été élaborée à partir des données issues du recensement de la population française produit par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). Les 3 catégories utilisées ne correspondent toutefois pas strictement aux définitions de l'INSEE. Elles ont été construites à partir de l'observation des structures adhérentes à la FEDELIMA et des spécificités liées à leurs territoires d'implantation, en croisant plusieurs indicateurs tels que le nombre d'habitant-es et la densité de population des communes, des intercommunalités et des départements.

- **Milieu urbain** : cette catégorie concerne les structures implantées dans des villes de plus de 40 000 habitant-es avec une densité de population moyenne de 4 500 habitant-es/km². Elle concerne également des structures implantées sur des communes périurbaines, parfois peu peuplées, mais avec une densité de population moyenne de 2 000 habitant-es/km².
- **Milieu urbain en environnement rural** : cette catégorie concerne les structures implantées sur des petites villes (- de 25 000 habitant-es) ou villes moyennes (- de 40 000 habitant-es) qui sont dans un environnement rural, c'est-à-dire dans des intercommunalités dépassant de peu le nombre d'habitant-es de la ville centre et sur des territoires départementaux à faible densité de population (inférieure à 70 habitant-es/km²).
- **Milieu rural** : cette catégorie concerne les structures implantées sur des communes de moins de 10 000 habitant-es et de faibles densités de population (moins de 400 habitant-es/km²).

Annexe 7 : Tableaux de synthèse des données par familles de métiers

METIER PRINCIPAL	Effectifs			Salarié-es en pourcentages			Âge médian			Salaire mensuel brut médian		
	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme
Accueil des publics/Billetterie	99	73	26	6,8%	74%	26%	34 ans	33 ans	38 ans	2 015 €	2 105 €	2 028 €
Action culturelle/Médiation	116	93	23	7,9%	80%	20%	35 ans	34 ans	37 ans	2 273 €	2 266 €	2 293 €
Activités techniques	225	28	197	15,4%	12%	88%	40 ans	30 ans	42 ans	2 525 €	2 333 €	2 553 €
Administration/Comptabilité	201	154	47	13,7%	77%	23%	41 ans	41 ans	41 ans	2 705 €	2 583 €	3 012 €
Communication/Web	157	107	50	10,7%	68%	32%	33 ans	32 ans	37 ans	2 299 €	2 264 €	2 468 €
Direction/Coordination	117	33	84	8,0%	28%	72%	49 ans	48 ans	50 ans	3 848 €	3 631 €	3 951 €
Formation/Accompagnement	132	21	111	9,0%	16%	84%	41 ans	34 ans	43 ans	2 283 €	2 148 €	2 310 €
Intendance/Entretien	42	22	20	2,9%	52%	48%	56 ans	57 ans	54 ans	1 967 €	1 967 €	1 955 €
Production	90	60	30	6,1%	67%	33%	32 ans	32 ans	33 ans	2 105 €	2 150 €	2 103 €
Programmation artistique	65	13	52	4,4%	20%	80%	42 ans	40 ans	44 ans	2 625 €	2 604 €	2 672 €
Restauration/Bar	110	54	56	7,5%	49%	51%	35 ans	34 ans	36 ans	2 136 €	2 028 €	2 214 €
Transmission/Enseignement musical	74	10	64	5,1%	14%	87%	43 ans	40 ans	44 ans	-	-	-
Vie associative/Bénévolat	5	3	2	0,3%	60%	40%	25 ans	26 ans	21 ans	1 878 €	1 878 €	-
Autre(s) métier(s)	32	16	16	2,2%	50%	50%	32 ans	25 ans	35 ans	2 398 €	2 568 €	2 398 €
Total/médiane	1 465	687	778	100,0%	47%	54%	39 ans	35 ans	42 ans	2 374 €	2 280 €	2 481 €

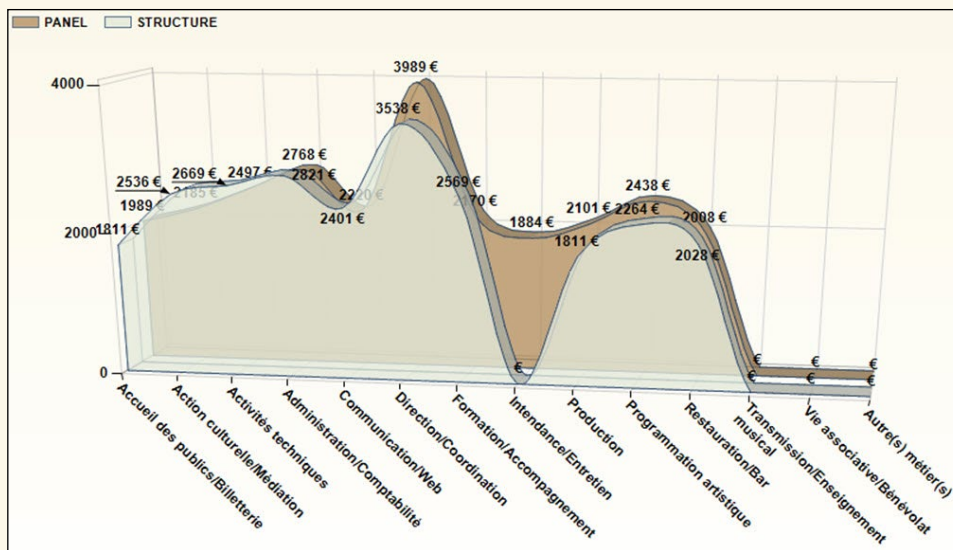
METIER PRINCIPAL	Salaire horaire brut médian			Ancienneté médiane dans le poste			Part de postes cadre (521)	Part de postes à temps partiel (349)	Temps de travail hebdo moyen	Part de postes multifonction (221)
	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme				
Accueil des publics/Billetterie	13,9 €	13,9 €	13,4 €	1,9 ans	1,9 ans	2,1 ans	6%	40%	80%	26%
Action culturelle/Médiation	15,0 €	14,9 €	15,1 €	2,3 ans	2,1 ans	4,3 ans	30%	11%	97%	17%
Activités techniques	16,7 €	15,4 €	16,8 €	2,8 ans	1,8 ans	3,3 ans	45%	8%	97%	2%
Administration/Comptabilité	17,8 €	17,0 €	19,9 €	2,3 ans	2,3 ans	3,6 ans	54%	13%	96%	11%
Communication/Web	15,2 €	14,9 €	16,3 €	2,1 ans	1,8 ans	2,9 ans	31%	8%	97%	13%
Direction/Coordination	25,4 €	23,9 €	23,1 €	4,9 ans	3,8 ans	7,1 ans	98%	5%	99%	53%
Formation/Accompagnement	15,1 €	14,2 €	15,2 €	4,0 ans	2,3 ans	4,3 ans	23%	22%	94%	7%
Intendance/Entretien	13,0 €	13,0 €	12,9 €	6,1 ans	6,0 ans	6,1 ans	2%	60%	69%	5%
Production	13,9 €	14,2 €	13,9 €	1,9 ans	1,9 ans	2,1 ans	13%	12%	96%	30%
Programmation artistique	17,3 €	17,2 €	17,6 €	4,3 ans	4,3 ans	3,8 ans	77%	14%	96%	25%
Restauration/Bar	14,1 €	13,4 €	14,6 €	1,4 ans	1,3 ans	1,69 ans	10%	56%	68%	8%
Transmission/Enseignement musical	-	-	-	4,3 ans	2,3 ans	5,8 ans	0%	95%	40%	0%
Vie associative/Bénévolat	12,4 €	12,4 €	-	1,9 ans	1,9 ans	10,2 ans	0%	40%	93%	40%
Autre(s) métier(s)	15,8 €	16,9 €	15,8 €	0,9 ans	0,3 ans	1,3 ans	9%	78%	35%	0%
Total/médiane	15,7 €	15,0 €	16,4 €	2,4 ans	2,1 ans	3,9 ans	36%	24%	88%	15%

Annexe 8 : Exemple de traitements de données comparées entre structures

À partir des informations recueillies dans le cadre de l'enquête, la FEDELIMA a développé un outil permettant de générer des rapports de données comparées, d'une quinzaine de pages, à destination des structures qui en font la demande, afin de les aider à situer leur équipe permanente par famille de métiers au regard d'un panel de structures similaires.

Dans certains cas, ces comparaisons ont été mobilisées par les équipes pour analyser leur politique salariale, identifier d'éventuels écarts et alimenter les réflexions internes. Il permet également d'examiner d'autres indicateurs structurants, tels que les effectifs en équivalent temps plein, l'ancienneté, les niveaux de diplôme, la répartition femmes-hommes ou encore les organigrammes types des équipes.

Ci-dessous figure un exemple de graphique extrait d'un rapport de données comparées, portant sur un panel de 10 structures représentant 113 salarié·es et une structure composée d'une équipe de 7 postes de salarié·es permanent·es. Il permet, pour chaque famille de métiers, de comparer les salaires bruts médians de la structure aux niveaux de salaires médians observés au sein du panel constitué de structures similaires. On observe, par exemple, que pour la famille de métier « direction/coordination », le salaire du·de la salarié·e est inférieur de 451 € au salaire médian du panel des 10 structures similaires pour cette fonction.



Observation, analyses et études de la FEDELIMA

CHIFFRES ET INDICATEURS CLÉS ANNUELS :

- [Données 2023](#)
- [Données 2022](#)
- [Données 2019](#)
- [Données 2018](#)
- [Données 2017](#)
- [Données 2016](#)
- [Données 2015](#)
- [Données 2014](#)
- [Données 2013](#)
- [Données 2012](#)

DERNIERS TRAVAUX ET RESSOURCES EN TÉLÉCHARGEMENT LIBRE :



Observation nationale parcours de musicien·nes (Collectif POPP - 2025)

[Lien de téléchargement](#)



Rapport Déclic - analyse de 18 bilans carbone de structures représentatives du secteur des musiques actuelles (2024)

[Lien de téléchargement](#)



Les salles de concert et clubs européens confrontés à la hausse des coûts dans un contexte de reprise post-pandémie (Live DMA - 2024)

[Lien de téléchargement](#)



Chiffres clés et évolution des SMAC - Scènes de musiques actuelles (2023)

[Lien de téléchargement](#)

En 2014, [Les Éditions Mélanie Seteun](#) en partenariat avec la FEDELIMA ont ouvert une nouvelle collection « Musique et environnement professionnel ». Cette collection se veut ouverte aux études émanant des acteur·rices artistiques et culturel·les et de leurs représentants : fédérations, syndicats, réseaux territoriaux et autres groupements d'acteurs, etc. Vous pouvez télécharger gratuitement au format PDF les dernières études réalisées par la FEDELIMA.



Les pratiques collectives en amateur dans les musiques populaires (2020)

[Lien de téléchargement](#)



L'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles (2018)

[Lien de téléchargement](#)



La coopération entre projets de musiques actuelles : enjeux, freins et facteurs facilitants (2016)

[Lien de téléchargement](#)



La diffusion dans les lieux de musiques actuelles - analyse statistique et territoriale sur la saison 2011 (2015)

[Lien de téléchargement](#)



Actions culturelles et musiques actuelles principaux résultats d'une enquête nationale (2014)

[Lien de téléchargement](#)